

ISSN 1679-8694



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

**REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO
DA 15ª REGIÃO
CAMPINAS/SP**

Direção e coordenação da Escola Judicial
Repositório Oficial de Jurisprudência

Campinas n. 60 p. 1 - 326 jan./jun. 2022

TER UMA DEFICIÊNCIA E ESTAR FELIZ POR SE SENTIR INCLUÍDO*

GUGEL, Maria Aparecida**

Muito obrigada, bom dia a todas, a todos e a todos.

Dr. Eduardo Zanella, é um prazer estar aqui no TRT-15. Dr. Marcelo, Presidente da Comissão Permanente de Acessibilidade; agradeço à Célia todo carinho e atenção ao longo dessas nossas tratativas por aqui estar, e me sinto muito honrada, hoje, de estar em uma mesa com Margarida Seabra de Moura, minha querida mestra, minha amiga de tantos anos, décadas, eu diria, e com quem aprendi muito, assim como com Débora Seabra de Moura, que na sua persistência de ser feliz conquistou tantos espaços, talvez lugares que nós, pessoas sem deficiência, não tenhamos ainda chegado.

É com prazer, com alegria, que agradeço ao Desembargador João Batista Martins César, meu querido amigo também de muitos anos, “JB”, a quem carinhosamente chamo.

Amigas e amigos, eu sou Maria Aparecida Gugel, uma mulher branca; tenho 62 anos de idade, tenho cabelos curtos, muito brancos; uso óculos de grau; estou aqui com um vestido colorido para tentar marcar o início da Primavera - o Dr. Zanella falou que amanhã é o Dia da Árvore, e este dia é importante porque marca o Dia de Luta da Pessoa com Deficiência e suas reflexões sobre inclusão -, e estou aqui no meu ambiente de trabalho remoto ao longo desses quase dois anos de pandemia. Estou aqui na minha sala de livros, na minha biblioteca aqui em casa, meio bagunçada, mas como foi dito no vídeo do TRT-15, essa bagunça passou a fazer parte do nosso dia a dia, então eventualmente colocamos

*Palestra virtual “Ter uma deficiência e estar feliz por se sentir incluído”, promovida pelo **Programa Escola Ao Vivo** do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas-SP, realizada no dia 20 de setembro de 2021 e transmitida pelo canal da EJud15 no YouTube.

**Subprocuradora-Geral do Trabalho. Doutora pela Università degli Studi di Roma “Tor Vergata”. Membro colaborador do Conselho Nacional do Ministério Público - CNMP, no Núcleo de Atuação Especial e Acessibilidade, e do GT7 das Pessoas com Deficiência. Vice-presidente da Associação Nacional dos Membros do Ministério Público de Defesa dos Direitos dos Idosos e Pessoas com Deficiência - AMPID, que detém assento no Conselho Nacional dos Idosos. Secretária-Geral do Instituto de Pesquisas e Estudos Avançados da Magistratura e Ministério Público do Trabalho - IPEATRA.

um vestido bonito - não é Margarida? - e continuamos de chinelo de dedo ou então de tênis. Isto é maravilhoso, é um contexto novo para quem pode assim exercer as suas atividades.

Bem, eu preparei uma fala para introduzir a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência¹ e falar para todas e todos desses desafios que a Convenção trouxe para nós desde 2009, quando foi definitivamente ratificada pelo Estado Brasileiro e passou a ter *status* e natureza de constitucionalidade; preparei também alguns elementos da Lei Brasileira de Inclusão², que trouxe, ordinariamente, as garantias das pessoas com deficiência. Vou me fixar na acessibilidade e nos elementos relacionados ao trabalho.

Em relação à Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, a sua leitura - e quando analisamos o seu preâmbulo - nos impõe, como Estado Brasileiro, como Sociedade Brasileira organizada, desafios importantes.

O primeiro deles é conhecer e fazer conhecer todos os direitos das pessoas com deficiência em todos os domínios de sua vida. Então, se pensarmos em saúde, educação e trabalho, a importância do conhecimento desses direitos se reflete diretamente na participação ativa das pessoas com deficiência na sociedade. E também na participação que ela terá na tomada de decisões pelo Estado Brasileiro, pelo Poder Legislativo, por exemplo, quando discute uma lei; nas tomadas de decisão das nossas instituições - Poder Judiciário, Ministério Público. É essa participação que se quer, um diálogo entre as instituições que colabore para o crescimento, a conquista, a elaboração desses direitos, as políticas públicas voltadas à pessoa com deficiência. Então é esse o sentido do conhecer e fazer conhecer o direito, de maneira que todas as pessoas com deficiência tomem parte dessas decisões.

O segundo desafio, bem focado na Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, diz respeito a identificar as múltiplas formas de discriminação pelas quais as pessoas com deficiência passam, especialmente as mulheres e as crianças com deficiência. A Convenção afirma que elas estão sob maior risco, daí a importância da sociedade brasileira se conscientizar dessa vulnerabilidade e contribuir para que tal vulnerabilidade se desfaça com medidas, principalmente com a elaboração de políticas públicas para que as múltiplas formas de discriminação

¹BRASIL. Decreto n. 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. **DOU**, Brasília, 26 ago. 2009. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm.

²BRASIL. Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). **DOU**, Brasília, 7 jul. 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm.

sejam eliminadas, sejam erradicadas. Nesse aspecto, a importância, por exemplo, do diálogo permanente com as Universidades que pensam, que praticam e que buscam a forma e o conteúdo de dados para que pensemos melhor essas múltiplas formas de discriminação sobre as mulheres e as crianças.

O terceiro desafio decorrente da vulnerabilidade pela discriminação está em saber que a maioria das pessoas com deficiência vive em condições de pobreza, então o desafio para o Estado Brasileiro é contrapor essa situação de pobreza e miserabilidade abrindo o escopo da Assistência Social, de maneira que todas as pessoas com deficiência, por conta da sua condição de pobreza, possam estar sob a guarda da Assistência Social, a Assistência Social que é um parâmetro constitucional, um valor constitucional que escolhemos lá em 1988, produzido na sociedade brasileira. A Assistência Social não é uma benesse deste ou daquele governo, é um parâmetro constitucional que a sociedade brasileira escolheu para atender a todas as pessoas com deficiência que estejam sob condições de miserabilidade e pobreza.

E o quarto desafio, que se relaciona com todos os outros desafios e todos os direitos das pessoas com deficiência, é reconhecer a fundamental importância da acessibilidade aos meios físico, social, cultural, econômico - leia-se trabalho -, à saúde, educação, informação e comunicação, de forma que todas as pessoas com deficiência possam gozar plenamente de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais. O que nós precisamos agora é ligar essa condição de natureza constitucional da Convenção com a natureza constitucional do direito à acessibilidade. Esse direito à acessibilidade, que é ao mesmo tempo a acessibilidade, é um elemento que permite que as pessoas com deficiência acessem todos os direitos. Que direitos são esses? De habilitação, de reabilitação, de saúde, de educação. Por exemplo, por que falamos em acessibilidade na habilitação e na reabilitação? Porque precisamos ter os serviços do SUS (Sistema Único de Saúde) e do SUAS (Sistema Único de Assistência Social) plenamente acessíveis, com ordens diretas, instruções e portarias que, efetivamente, tornem possível à pessoa com deficiência o acesso a esses direitos. A Assistência Social e a Saúde, por suas equipes profissionais, precisam estar preparadas para receber as pessoas com deficiência. Os serviços, os atendimentos, as estratégias, os espaços físicos precisam estar acessíveis para que a pessoa com deficiência possa ali chegar e então ter acesso ao direito.

Em relação à educação, não precisamos dizer da necessidade de todas as pessoas com deficiência estarem na escola regular de ensino, no ensino inclusivo, fora de ambientes segregados. O sistema educacional precisa conter todas as previsões de acessibilidade, todos os espaços, todos os currículos - todos os atendimentos precisam ter a tônica da acessibilidade.

Quando falamos em Previdência Social, igualmente falamos da necessidade de estar acessível à pessoa com deficiência a aposentadoria especial. Quando falamos em cultura, esporte e lazer, também falamos da redução de barreiras, de maneira que todas as pessoas possam ter acesso às atividades artísticas e culturais - o patrimônio cultural de forma acessível.

Os transportes coletivos e a mobilidade urbana precisam de acessibilidade para que a pessoa com deficiência possa sair de sua casa, tomar o transporte coletivo, por exemplo, e ir para o trabalho, e que esse local de trabalho tenha linhas de transporte acessíveis; que o posto de saúde frequentado pela pessoa com deficiência tenha transporte coletivo acessível; que a escola frequentada pela pessoa com deficiência tenha transporte coletivo acessível; que as calçadas e as ruas sejam acessíveis, livres de obstáculos. É dessa acessibilidade que falamos.

A informação e a comunicação precisam estar em todos os portfólios das nossas comunicações, sejam as grandes mídias, as pequenas mídias, as nossas instituições. Ter, ao mesmo tempo, nas nossas comunicações, subtítulo de legenda acessível, audiodescrição do que nós estamos falando, das nossas pessoas, dos áudios, dos vídeos e das fotos; Libras (Língua Brasileira de Sinais) para as pessoas que dela se utilizam, uma língua oficial no país e que deve ser ensinada para todas as pessoas na escola regular, para todas as crianças com ou sem deficiência, sejam ou não surdas, de maneira que atendamos também à informação e comunicação.

No trabalho, esse tema ao qual as nossas instituições se dedicam, Poder Judiciário e Ministério Público do Trabalho, que nós possamos fazer presentes a acessibilidade e a **adaptação razoável** (que é outro elemento sobre o qual já vou falar no mundo do trabalho, no meio ambiente de trabalho) também nas políticas públicas de trabalho, emprego e renda. Que esses elementos de acessibilidade permitam o acesso, mas também a permanência e o progresso no curso de um contrato de trabalho. Que a acessibilidade esteja nas políticas públicas de empreendedorismo, cooperativismo, linhas de crédito para as pessoas com deficiência empreendedoras. Que a habilitação e a reabilitação profissional também tenham por escopo a acessibilidade.

E o emprego apoiado, de que trata a Lei Brasileira de Inclusão, para que tenhamos condições de trabalho a todas as pessoas com deficiência, não importa o grau de sua funcionalidade (naquela visão antiga de ter deficiência leve, moderada ou grave). É permitir que todas as pessoas com deficiência frequentem e permaneçam nos ambientes de trabalho. É também pensar a acessibilidade ao concurso público, às provas, aos locais de prova desse concurso público, e uma vez obtido resultado com êxito, que a acessibilidade exista no curso de um estágio probatório, e que as

condições de acessibilidade sejam permanentes em nossas instituições, de tal maneira que todas as servidoras e servidores possam, ao longo de seu percurso profissional, ter a assistência e o apoio das equipes multiprofissionais e das comissões de acessibilidade. É desta acessibilidade que nós estamos falando.

Porque a Lei Brasileira de Inclusão, seguindo a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, impõe-nos o **desenho universal**, que é a concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados na maior medida possível por todas as pessoas, sem a necessidade de uma adaptação ou de um projeto específico - sem aquele fazer para depois quebrar e adaptar. O **desenho universal** vem na contramão disso, ele diz: vamos projetar para todos, para todas as pessoas. E esse **desenho universal**, sobre o qual a Lei Brasileira de Inclusão nos alerta, não exclui as ajudas técnicas para os grupos específicos com deficiência, quando necessário - está no Artigo 2 da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência. Então, todas as concepções, todas as implantações de projetos no meio físico, no transporte, na informação e comunicação, na tecnologia, tudo precisa ter o olhar do **desenho universal**. Quando nós, do Poder Judiciário, do Ministério Público do Trabalho, formos, por exemplo, construir um edifício para a criação de uma nova Vara, para uma unidade do Ministério Público do Trabalho, precisamos ter a concepção do **desenho universal**. Desde 2015, a Lei Brasileira de Inclusão nos faz essa imposição.

Todos os conteúdos do **desenho universal** são inclusive levados para as nossas políticas públicas, tudo precisa ser pensado com esse viés. Pois bem, se as concepções, as implantações desses novos projetos impõem o **desenho universal**, significa dizer um reforço que a Convenção e a Lei Brasileira de Inclusão nos determinam para implantar a acessibilidade, conforme o Artigo 9 da Convenção e a Lei Brasileira de Inclusão, mais as seguintes leis de acessibilidade: Lei n. 10.048/2000³, Lei n. 10.098/2000⁴, Decreto n. 5.296/2004⁵ e as Normas Técnicas de acessibilidade da ABNT

³BRASIL. Lei n. 10.048, de 8 de novembro de 2000. Dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e dá outras providências. **DOU**, Brasília, 9 nov. 2000. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10048.htm.

⁴BRASIL. Lei n. 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. **DOU**, Brasília, 20 dez. 2000. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10098.htm.

⁵BRASIL. Decreto n. 5.296, de 2 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis n. 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. **DOU**, Brasília, 3 dez. 2004. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm.

(Associação Brasileira de Normas Técnicas)⁶. Este é o escopo de trabalhar todos os elementos de acessibilidade, porque a acessibilidade ao meio físico é medida, sim, em milímetros, em centímetros; porque 1cm a menos não permite a passagem de uma cadeira de rodas, por exemplo, em uma porta sem a medida correta; uma rampa sem a inclinação correta não permite a mobilidade de uma pessoa em cadeira de rodas. O atendimento em um protocolo da Justiça do Trabalho ou do Ministério Público sem pessoas preparadas, proficientes em Libras, por exemplo, impede o acesso de pessoas surdas que venham buscar o serviço da Justiça do Trabalho e do Ministério Público. Essas concepções de acessibilidade são impostas constitucionalmente para todos nós, para a sociedade brasileira.

E o mundo do trabalho, agora já dentro de um ambiente de trabalho, impõe-nos um terceiro valor importante, um terceiro direito importante que é a realização da **adaptação razoável**. Essa adaptação razoável - as modificações e os ajustes necessários e adequados para as pessoas com deficiência que deles necessitem -, uma vez já atendidos o **desenho universal** e todas as regras de acessibilidade, é um elemento a mais.

A **adaptação razoável** é esse elemento que indica que a pessoa com deficiência, por sua condição e necessidade, precisa de algo a mais. Esta relação da necessidade de uma modificação, de um ajuste que não acarrete ônus desproporcional ou indevido para o administrador ou para o empregador e a empregadora é que compõe este *locus*, esta necessidade da **adaptação razoável**, de maneira que a pessoa com deficiência possa ter assegurada para si igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Então depende do caso, depende da necessidade da pessoa.

A recusa da **adaptação razoável** implica em discriminação por motivo da deficiência. Consta no Artigo 2 da Convenção e consta no art. 88 da Lei Brasileira de Inclusão, tipificada penalmente caso seja negada ou recusada a **adaptação razoável** para a pessoa com deficiência.

Neste momento precisamos compreender o significado do ônus desproporcional ou indevido, de que maneira vamos atender o direito constitucional à **adaptação razoável**, cuja recusa implica em responsabilização e sanção do seu agente, com o que é possível, segundo o Direito Internacional, atender tal **adaptação razoável**.

Um exemplo esclarece tudo: um ambiente de concurso público, uma adaptação de provas para uma pessoa cega, que necessita do leitor de voz para as leituras de sua tela e suas atividades decorrentes da função exercida. É claro que temos diferentes tipos de leitor de voz no mercado, leitores gratuitos e leitores pagos - qual melhor atenderá

⁶ABNT NBR 9050:2015.

à necessidade daquele servidor, daquela servidora, daquele empregado, daquela empregada com deficiência? Podemos ter um leitor de voz mediano, cujo custo seja proporcional ao poder, naquele momento, daquele empregador, daquela empregadora. Isso se pensarmos em um empregado ou empregada com deficiência, porque a previsão para servidoras e servidores públicos decorre de lei, mas para o trabalhador e a trabalhadora com deficiência, que necessita de redução de jornada para seus cuidados e atendimentos, por exemplo, para a sua reabilitação, esta redução de jornada, sem custos evidentemente para o empregador e sem decréscimo nos valores do contrato de trabalho, é possível ser entendida como **adaptação razoável**.

A **adaptação razoável** está relacionada com o diálogo entre patrão e empregado, entre administrador público e servidor público. Falar, chegar ao ponto de entender qual a melhor maneira de atender à necessidade de cada caso de uma pessoa com deficiência em uma relação de trabalho. Esse diálogo entre patrão e empregado, entre administrador público e servidor público pode também ter o diálogo concertado das representações sindicais. Patrão e empregado, sindicatos respectivos, discutindo, analisando, elaborando, negociando cláusulas convencionais para atender trabalhadores e trabalhadoras com deficiência que necessitem, por conta de sua condição, de **adaptação razoável**. Este é o sentido da **adaptação razoável** no mundo do trabalho, nas relações de trabalho.

Essas concepções de **desenho universal**, acessibilidade, **adaptação razoável** são tão importantes para o acesso efetivo e a permanência do trabalhador, da trabalhadora nos ambientes de trabalho, que a Lei Brasileira de Inclusão, em seu art. 93, trata das inspeções e auditorias, de maneira que se afira e se confira o cumprimento das normas de acessibilidade. Temos aqui fechado um círculo virtuoso do que precisamos implementar sobre acessibilidade em nossos ambientes, não importa qual ambiente, mas especialmente no ambiente de trabalho, de forma a garantir a todas as pessoas com deficiência viver de forma independente e exercer seus direitos de cidadania e participação social. Esta independência precisa ter segurança e autonomia. É dessa acessibilidade que nós estamos falando.

Quebra de barreiras, quebra de entraves, quebra de obstáculos, modificação das atitudes.

Quando o Marcelo diz “- eu quando criança tive contato com crianças com deficiência porque minha mãe era professora em uma escola de crianças com deficiência”, desde aquela época o Marcelo quebrou uma barreira importante, que é a barreira atitudinal, a barreira de atitudes que implica na criação de todas as outras barreiras, especialmente as barreiras institucionais.

As barreiras institucionais são aquelas que criamos quando criamos regras, comandos em gestão de pessoas, quando criamos códigos de conduta e que, por termos nossa visão ofuscada por preconceitos e estereótipos, impedimos o verdadeiro acesso da pessoa com deficiência na nossa vida, na nossa vivência em sociedade, no acesso aos seus direitos.

Quebrar esses comportamentos, quebrar essas barreiras significa que, em um futuro próximo, não tenhamos mais barreiras urbanísticas, barreiras arquitetônicas, no transporte, na comunicação e na informação, nas atitudes e nas tecnologias. Significa que a nossa sociedade vai estar consciente e vivendo plenamente a inclusão da pessoa com deficiência.

Para finalizar, só posso dizer, muito rapidamente, trazendo para o mundo do trabalho, que nós, quando pensamos no trabalho, precisamos lembrar da reserva de postos de trabalho, da reserva de cargos, da Lei n. 8.213/1991⁷, art. 93, que diz que empresas com 100 ou mais empregados precisam ter a reserva de 2 até 5%, quando forem mais de 1.000 empregados, para os trabalhadores e trabalhadoras com deficiência.

Tais ambientes precisam ser acessíveis e inclusivos, portanto devem ser observadas todas as regras de acessibilidade, a **adaptação razoável**, quando necessária para cada caso, e todas as regras de saúde e segurança do trabalhador, que correspondem às nossas Normas Regulamentadoras, presentes nesse ambiente de trabalho. Quando se tratar de um concurso público, todas as regras de acessibilidade presentes no concurso público, mais o atendimento diferenciado para o concurso público, para o estágio probatório e na vida profissional da pessoa nesses ambientes.

Significa dizer que, se temos vagas na empresa privada, precisamos ter também a mesma conotação - temos vagas, garantimos acessibilidade. Este é o binômio que não podemos mais esquecer quando tratamos de direito da pessoa com deficiência. E este binômio de garantia de vagas é garantia de acessibilidade - sem o que estaremos infringindo regras importantes, que podem, inclusive, quando se tratar de gestão de pessoas, implicar na nossa responsabilização por não enfrentar, não conceder, não observar todos os aspectos de acessibilidade.

Muito obrigada!

⁷BRASIL. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **DOU**, Brasília, 25 jul. 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto n. 5.296, de 2 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis n. 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. **DOU**, Brasília, 3 dez. 2004. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm.

BRASIL. Decreto n. 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. **DOU**, Brasília, 26 ago. 2009. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm.

BRASIL. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **DOU**, Brasília, 25 jul. 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm.

BRASIL. Lei n. 10.048, de 8 de novembro de 2000. Dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e dá outras providências. **DOU**, Brasília, 9 nov. 2000. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110048.htm.

BRASIL. Lei n. 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. **DOU**, Brasília, 20 dez. 2000. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110098.htm.

BRASIL. Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). **DOU**, Brasília, 7 jul. 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm.