RESOLUCAO CSJT N.º 386, DE 30 DE AGOSTO DE 2024

Institui a Política de Acessibilidade e Inclusão das Pessoas com Deficiência no âmbito da Justiça do Trabalho e dá outras providências.

O **CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO**, em sessão ordinária hoje realizada, sob a presidência do Exmo. Ministro Conselheiro Presidente Lelio Bentes Corrêa, Relator, presentes os Exmos. Ministros Conselheiros Aloysio Corrêa da Veiga, Dora Maria da Costa, Maria Helena Mallmann, Paulo Roberto Ramos Barrionuevo, Marcus Augusto Losada Maia, Cesar Marques Carvalho, Márcia Andrea Farias da Silva e Ricardo Hofmeister de Almeida Martins-Costa, do Exmo. Subprocurador-Geral do Trabalho, Fábio Leal Cardoso, e da Exma. Presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - Anamatra, Juíza Luciana Paula Conforti,

considerando que a República Federativa do Brasil, como Estado Democrático de Direito, tem como fundamento a dignidade humana, da qual se extrai, entre outros, o direito fundamental à igualdade e à não discriminação;

considerando o disposto nos artigos 7º, inciso XXXI; 23, inciso II; 24, inciso XIV; 37, inciso VIII; 227, § 1º, inciso II e § 2º; e 244 da Constituição da República;

considerando o caráter constitucional da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da Organização das Nações Unidas (ONU) e seu Protocolo Facultativo (aprovada pelo Decreto Legislativo n.º 186, de 9 de julho de 2008, e promulgada pelo Decreto n.º 6.949, de 25 de agosto de 2009);

considerando o disposto no artigo 37, inciso VIII, da Constituição da República, bem como o artigo 27, alínea "g", da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, além do percentual máximo previsto em lei, e a necessidade de garantir maior acesso a cargos públicos às pessoas com deficiência;

considerando o reconhecimento, na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, da importância do diálogo social, mediante consulta e participação ativa das pessoas com deficiência no desenvolvimento e na

implementação da legislação e de políticas públicas;

considerando a Lei Brasileira de Inclusão (Estatuto da Pessoa com Deficiência), Lei n.º 13.146, de 6 de julho de 2015, e normativos correlatos;

considerando a Lei n.º 12.764, de 27 de dezembro de 2012, que institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista;

considerando a Resolução n.º 343, de 9 de setembro de 2020, do Conselho Nacional de Justiça, que regulamenta as condições especiais de trabalho para magistrados(as) e servidores(as) com deficiência, necessidades especiais ou doença grave ou que sejam pais ou responsáveis por dependentes nessa mesma condição, no âmbito do Poder Judiciário;

considerando a Resolução n.º 401, de 16 de junho de 2021, do Conselho Nacional de Justiça, que dispõe sobre o desenvolvimento de diretrizes de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário e de seus serviços auxiliares e regulamenta o funcionamento de unidades de acessibilidade e inclusão;

considerando a adesão do Poder Judiciário brasileiro ao "Pacto pela Implementação da Agenda 2030", que tem por Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) a responsabilidade de respeitar, proteger e promover os direitos humanos e as liberdades fundamentais para todos, sem distinção de qualquer tipo por raça, etnia, sexo, religião, opinião política, origem, deficiência ou qualquer outra condição;

considerando a necessidade de informar, conscientizar e garantir formação continuada para magistrados(as), servidores(as), advogados(as) e jurisdicionados(as) para o enfrentamento ao capacitismo, bem como a importância de adoção de práticas institucionais que possibilitem o acesso de todas as pessoas aos ambientes físicos, aos serviços e aos produtos no âmbito da Justiça do Trabalho;

considerando as dimensões e os parâmetros de acessibilidade consolidados na cartilha "Como Construir um Ambiente Acessível nas Organizações Públicas", elaborada pela Rede de Acessibilidade formada entre órgãos da Administração Pública Federal;

considerando a necessidade de institucionalizar, coordenar e sistematizar políticas,

ações e projetos a serem desenvolvidos pela Justiça do Trabalho em prol da acessibilidade, bem como acerca do enfrentamento ao capacitismo, como instrumento de inclusão ao trabalho e à vida digna para as pessoas com deficiência; e

considerando a decisão proferida nos autos do Processo CSJT-AN-1000042-65.2024.5.90.0000,

RESOLVE:

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS

Art. 1º Institui-se a Política de Acessibilidade e Inclusão das Pessoas com Deficiência, com o objetivo de estabelecer práticas, iniciativas e condutas efetivas que visem promover, proteger e assegurar os direitos das pessoas com deficiência e enfrentar o capacitismo, no âmbito da Justiça do Trabalho.

§ 1º Esta Política é destinada a magistrados(as), servidores(as), trabalhadores(as) terceirizados(as), estagiários(as), aprendizes e, no que couber, aos demais usuários da Justiça do Trabalho (jurisdicionados(as), advogados(as), estudantes etc.).

§ 2º O disposto nesta Política também se estenderá, no que couber, às pessoas com mobilidade reduzida e aos(às) magistrados(as) e servidores(as) que tenham filho(a) ou dependente com deficiência.

Art. 2º A Política de Acessibilidade e Inclusão das Pessoas com Deficiência compõe-se de iniciativas institucionais e instruirá o funcionamento do sistema de planejamento e gestão, os processos de trabalho, a formulação da proposta orçamentária e as decisões correlatas.

Art. 3º Para fins desta Política, considera-se:
I - pessoa com deficiência: aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas;

II - pessoa com mobilidade reduzida: pessoa que tenha, por qualquer motivo, dificuldade de movimentação, permanente ou temporária, gerando redução efetiva da mobilidade, da flexibilidade, da coordenação motora ou da percepção, incluindo idoso(a), gestante, lactante, pessoa com criança de colo e obeso(a);

III - barreiras: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros, classificadas em:

a) barreiras urbanísticas: as existentes nas vias e nos espaços públicos e privados abertos ao público ou de uso coletivo;

b) barreiras arquitetônicas: as existentes nos edifícios públicos e privados;

c) barreiras nos transportes: as existentes nos sistemas e meios de transportes;

d) barreiras nas comunicações e na informação: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens e informações por intermédio de sistemas de comunicação e de tecnologia da informação;

e) barreiras atitudinais: atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas; e

f) barreiras tecnológicas: as que dificultem ou impeçam o acesso da pessoa com deficiência às tecnologias.

IV- capacitismo: são conceitos e posturas fundados em estigmas e estereótipos, pautados na construção social de um corpo padrão, sem deficiência, e na presunção de incapacidade e inaptidão de pessoas em virtude de suas deficiências;

V- discriminação por motivo de deficiência: é toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar,

impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas;

VI- acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança, independência e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, e de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privado de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida;

VII- dimensões da acessibilidade:
a) gestão da acessibilidade: considera os aspectos relativos à proposição, ao gerenciamento e ao acompanhamento de planos, programas, projetos e ações voltados à acessibilidade e à inclusão de pessoas com deficiência;
b) arquitetônica e urbanística: compreende os critérios técnicos e a adoção de medidas apropriadas para assegurar às pessoas com deficiência o acesso ao meio físico, às edificações e às instalações da Justiça do Trabalho, tendo como referência o desenho universal, as normas técnicas de acessibilidade da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) e a legislação específica;
c) comunicacional: consiste na disponibilização de meios, recursos, trabalho apoiado e sistemas de comunicação e de tecnologia necessários para a expressão ou para o recebimento de mensagens e informações, além do uso da linguagem simples;
d) serviços: envolve a disponibilização de recursos, tanto humanos quanto tecnológicos, que garantam atendimento ao público acessível, observando-se a garantia do atendimento prioritário, disposto no artigo 9º da Lei n.º 13.146/2015;
e) tecnológica: considera o uso com autonomia e independência de produtos, serviços e informações de tecnologia da informação, tais como: portais da internet e da intranet, ambientes virtuais de aprendizagem, sistemas judiciários e administrativos, adotando-se os princípios e as diretrizes internacionais de acessibilidade aplicáveis à implementação de sistemas e conteúdos na web; e
f) atitudinal: consiste em conjunto de práticas, atitudes e comportamentos que promovem a plena participação de pessoas com deficiência na Justiça do Trabalho.

VIII- interseccionalidade: ferramenta analítica que busca compreender as consequências estruturais e dinâmicas decorrentes da interação entre a deficiência com fatores adicionais de discriminação, como racismo, sexismo, etarismo, classismo, entre outros;

IX- transversalidade: integração dos conhecimentos e das diretrizes desta Política ao conjunto de estratégias de ação institucionais, de modo a garantir sua implementação por todas as áreas envolvidas e em todas as dimensões da organização;

X- desenho universal: concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou projeto específico, incluindo os recursos de tecnologia assistiva;

XI- tecnologia assistiva: produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivem promover a funcionalidade, relacionada à atividade e à participação da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, visando a sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social;

XII- adaptação razoável: modificações e ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional e indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos e liberdades fundamentais;

XIII- emprego apoiado: metodologia que se compõe de um conjunto de ações de consultoria, orientação, mediação, formação e acompanhamento personalizado, dentro e fora do local de trabalho, realizadas por servidores(as) ou prestadores de serviço devidamente habilitados; e

XIV- linguagem simples: forma de comunicação usada para transmitir informações de maneira objetiva, direta e compreensível a todas as pessoas.

CAPÍTULO II

DOS PRINCÍPIOS, DAS DIRETRIZES E DAS AÇÕES

Seção I
Dos Princípios

Art. 4º São princípios da Política de Acessibilidade e Inclusão das Pessoas com Deficiência da Justiça do Trabalho:

I- a proteção dos direitos humanos e das liberdades fundamentais, bem como dos

direitos específicos das pessoas com deficiência;

II- a promoção do respeito às diferenças e à dignidade das pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida e de sua autonomia individual, independência e segurança;

III- a promoção do anticapacitismo, com vistas à inclusão das pessoas com deficiência;

IV- a não discriminação;

V- o respeito e a valorização do(a) magistrado(a) ou do(a) servidor(a) que tenha filho(a) ou dependente com deficiência, de forma a assegurar seu dever de cuidado e a necessária relação de interdependência;

VI- o livre e irrestrito acesso à Justiça do Trabalho pelas pessoas com deficiência;

VII- o atendimento prioritário às pessoas com deficiência e mobilidade reduzida;

VIII- a participação e a inclusão plena e efetiva das pessoas com deficiência na Justiça do Trabalho;

IX- o respeito pela diferença e pela aceitação das pessoas com deficiência;

X- a equidade, com vistas a garantir oportunidades às pessoas com deficiência e mobilidade reduzida;

XI- a interseccionalidade como ferramenta de análise e definição de medidas de proteção; e

XII- o diálogo social, de modo a garantir que as pessoas com deficiência tenham a oportunidade de estar ativamente envolvidas nos processos de tomada de decisão sobre políticas e programas, incluindo aqueles que diretamente lhes digam respeito.

Seção II
Das Diretrizes Gerais

Art. 5º A Política de Acessibilidade e Inclusão das Pessoas com Deficiência no âmbito

da Justiça do Trabalho será orientada pelas seguintes diretrizes gerais:

I- apoio institucional à temática da acessibilidade e da inclusão das pessoas com deficiência pela Presidência dos Tribunais Regionais do Trabalho, para implementação efetiva de ações nos órgãos e garantia do princípio da continuidade do serviço público;

II- incorporação da temática da acessibilidade e da inclusão das pessoas com deficiência no planejamento estratégico dos Tribunais Regionais do Trabalho, com a definição de metas e indicadores específicos;

III- monitoramento pela Presidência dos Tribunais Regionais do Trabalho da necessidade de ações de promoção de acessibilidade e inclusão do órgão e sua efetiva implementação;

IV- alocação de recursos orçamentários específicos e suficientes para o cumprimento desta Política pelos Tribunais Regionais do Trabalho de maneira a garantir o atendimento das ações de implementação de acessibilidade e inclusão, de acordo com as necessidades identificadas;

V- associação de estratégias integradas, por meio da participação, do comprometimento e da atuação conjunta de todas as unidades organizacionais no planejamento e na execução de ações de acessibilidade e inclusão da pessoa com deficiência;

VI- necessidade de disponibilidade de corpo funcional para a execução das ações e reconhecimento de que a atuação na área exige a obtenção de conhecimento técnico e especializado;
VII- participação de pessoas com deficiência em todas as fases e níveis das ações, projetos e processos de trabalho em acessibilidade e inclusão, no âmbito da Justiça do Trabalho, desde a proposição até a implementação e o monitoramento, por meio de sua representatividade na Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão e/ou de forma direta;

VIII - plena e efetiva participação das pessoas com deficiência e mobilidade reduzida nas ações promovidas pelos órgãos da Justiça do Trabalho, garantindo-lhes a autonomia, a independência e a segurança;

IX - instituição de práticas que visem à equiparação de oportunidades de acesso a cargos, critérios de promoção, remoção e exercício de funções comissionadas e cargos em comissão às pessoas com deficiência;

X - garantia ao atendimento prioritário para a pessoa com deficiência ou mobilidade reduzida nas dependências e nos serviços, bem como na tramitação processual e nos procedimentos judiciais e administrativos em que for parte ou interessada, em todos os atos e diligências;

XI - garantia da comunicação acessível, por meio da contratação e/ou da oferta direta de serviços de acessibilidade comunicacional, compreendendo a interpretação em Língua Brasileira de Sinais (Libras), a audiodescrição, a subtitulação, além de outros meios, modos e formatos acessíveis de comunicação para eventos, vídeos institucionais, atendimento ao público e prestação jurisdicional;

XII - utilização de linguagem simples em todas as manifestações públicas da Justiça do Trabalho, incluída a prestação jurisdicional;

XIII - implementação da prática da cultura inclusiva, por meio da educação e da comunicação institucionais, para promover a conscientização acerca de direitos, dignidade, capacidades e contribuições das pessoas com deficiência, bem como o combate ao capacitismo;

XIV - definição de estratégias de representatividade de pessoas com deficiência como palestrantes, professores(as), instrutores(as) de eventos nas Escolas Judiciais, não apenas quanto à temática de acessibilidade e inclusão, mas também quanto a outras áreas de conhecimento;

XV - priorização do uso do desenho universal e, nas demais hipóteses, garantia de adaptações, modificações e ajustes necessários;

XVI - garantia de acessibilidade arquitetônica em todos os imóveis que compõem os Tribunais Regionais, providenciando-se todas as adequações necessárias e atentando-se na locação, na aquisição ou na construção de imóveis para acessibilidade;

XVII - promoção de esforços com as autoridades competentes, para viabilizar a

acessibilidade urbanística no entorno dos imóveis dos Tribunais Regionais do Trabalho;

XVIII - aquisição e disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, até mesmo em regime de teletrabalho, para magistrados(as) e servidores(as) e, exclusivamente, nas instalações da Justiça do Trabalho, para advogado(as), integrantes do Ministério Público, aprendizes e estagiários(as), objetivando promover a funcionalidade relacionada à atividade e à participação da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida;

XIX – implementação do direito ao trabalho apoiado ao(à) magistrado(a) ou ao(à) servidor(a) com deficiência, quando necessário;

XX - garantia de acessibilidade digital e comunicacional em sistemas e portais, observando-se as diretrizes de acessibilidade no desenvolvimento e nas atualizações, com validações prévias por usuários(as) de software leitor de telas;

XXI - garantia da acessibilidade de documentos digitais institucionais, bem como da prática de descrição de imagens e gráficos, entre outros requisitos;

XXII - reconhecimento da condição de pessoa com deficiência, observando-se os aspectos biopsicossociais e tomando-se em conta os laudos técnicos de especialistas, para todos os efeitos legais;

XXIII - proibição de qualquer tipo de discriminação ao(à) magistrado(a) ou ao(à) servidor(a) que usufrua de condição(ões) especial(is) de trabalho, especialmente pelo(a) gestor(a) da unidade, inclusive no que diz respeito à concessão de vantagens de qualquer natureza, remoção ou promoção na carreira, bem como ao exercício de função de confiança ou de cargo em comissão, desde que atendidas as condicionantes de cada hipótese;

XXIV - adoção da transversalidade dos temas de acessibilidade e inclusão, incumbindo a todos(as) os(as) agentes e áreas institucionais atuarem para a efetividade desta Política;
XXV - disseminação e compartilhamento de ações promovidas pela Justiça do Trabalho no campo da acessibilidade e da inclusão, tanto para o público interno quanto para a sociedade em geral;

XXVI - incentivo ao diálogo com a sociedade e com instituições públicas e privadas, notadamente por meio de parcerias voltadas ao cumprimento dos objetivos desta Política, com observância da necessária atuação em rede; e

XXVII - fortalecimento da cooperação interinstitucional no âmbito da Justiça do Trabalho, visando ao compartilhamento de experiências e à realização de ações conjuntas no campo da promoção da acessibilidade.

Seção III Das Ações

Art. 6º São ações necessárias para a implementação desta Política e para a promoção da cultura inclusiva e anticapacitista:

I - o desenvolvimento de mecanismos de diálogo social que viabilizem a escuta direta de pessoas com deficiência, até mesmo de jurisdicionados(as), além do contato com instituições públicas e privadas com afinidade com a temática;

II - a implementação de campanhas e outras ações de conscientização, de forma periódica, para a promoção da inclusão e do enfrentamento ao capacitismo pelas unidades de comunicação social, com a participação ativa de pessoas com deficiência;

III - a capacitação específica e a inclusão de conteúdos correlatos a esta Política nos currículos de aperfeiçoamento, a formação inicial e continuada de magistrados(as), servidores(as) e gestores(as), além de instrutores(as) internos e equipes de apoio pedagógico, válidos para concessão de adicional de qualificação, programas de desenvolvimento gerencial, horas formativas, entre outros;
IV - a criação de estratégias para garantir a participação de magistrados(as) e servidores(as) nas ações de conscientização e capacitação promovidas referentes às temáticas desta Política;

V - a capacitação dos membros das comissões permanentes de acessibilidade e inclusão para aquisição de conhecimentos sobre o tema, de forma a subsidiar sua atuação estratégica;

VI - a capacitação contínua de profissionais que atuam nas unidades de acessibilidade e inclusão, com vistas à obtenção de conhecimento técnico e habilidades, de acordo com

a complexidade necessária ao desenvolvimento do tema;

VII - a capacitação periódica e obrigatória de profissionais que atuam nas áreas de gestão de pessoas, arquitetura e engenharia, segurança, comunicação, tecnologia da informação, psicologia, assistência social e demais áreas de saúde, para aquisição de conhecimentos técnicos especializados;

VIII - a capacitação periódica de profissionais que atuam em unidades responsáveis pelo atendimento ao público interno e externo, para aquisição de habilidades necessárias ao atendimento apropriado conforme os tipos de deficiência, bem como contexto social, gênero, sexualidade, raça, etnia, idade, entre outros aspectos relevantes;

IX - a disponibilização, nas escolas judiciais e nos centros de formação, de vagas em programas e cursos de formação, capacitação e educação continuada, para magistrados(as) e servidores(as) com deficiência, verificando previamente as necessidades de acessibilidade e recursos individuais, a fim de permitir a participação plena nos eventos e a aquisição irrestrita de conhecimentos;

X - a previsão nos editais de concursos públicos de disciplina que abarque os direitos das pessoas com deficiência, para ingresso na Justiça do Trabalho, seja como servidor(a), seja como magistrado(a);

XI - a garantia de igualdade de oportunidades às pessoas com deficiência em todas as etapas dos concursos públicos realizados no âmbito da Justiça do Trabalho, assegurando-se o fornecimento de tecnologia assistiva ou adaptação necessárias ao(à) candidato(a) com deficiência;
XII - atenção especial às pessoas com deficiência intelectual na contratação de pessoas com deficiência na condição de aprendiz ou por meio de empresas de prestação de serviços;

XIII - contratação de estagiário(a) com deficiência, velando-se pela observância mínima do percentual estabelecido na Lei n.º 11.788/2008;

XIV - a proposição de medidas de aperfeiçoamento de acesso à justiça, voltadas à inclusão de pessoas com deficiência e à prestação jurisdicional em lides envolvendo as temáticas desta Política; e

XV - o levantamento de dados estatísticos e a realização de estudos e pesquisas científicas, voltados à melhor compreensão das temáticas relacionadas a esta Política, até mesmo em parceria com instituições públicas e privadas.

§ 1º As adequações mencionadas nos incisos IX e XI do caput serão implementadas de acordo com as máximas da adaptação razoável, do desenho universal, da dignidade inerente e das singularidades das pessoas com deficiência destinatárias, notadamente:

I - nas hipóteses previstas nos incisos IX e XI do caput, as tecnologias assistivas fornecidas pela Administração ou por intermédio de empresas contratadas para a execução dos certames e durante o processo de formação continuada de magistrados(as) e servidores(as) deverão observar padrões de qualidade e eficiência que proporcionem a participação plena em igualdade de condições pelas pessoas com deficiência; e

II - eventual apoio para a execução das tarefas relacionadas ao processo de formação previsto no inciso IX ou das provas dos concursos indicados no inciso XI deverá ser prestado por pessoas devidamente qualificadas, de modo a garantir aos(as) magistrados(as), servidores(as) e candidatos(as) com deficiência igualdade material e não meramente formal em sua participação nos eventos em referência.

§ 2º é vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas do concurso público de publicação do edital, no ato de inscrição, no momento da contratação, nos exames admissionais e periódicos, na permanência no cargo, na ascensão profissional e na reabilitação profissional, bem como a exigência de aptidão plena;
Art. 7º Serão promovidas ações afirmativas e outras medidas que visem estimular a inclusão de pessoas com deficiência, de forma a garantir sua representatividade no âmbito da Justiça do Trabalho, reconhecendo e removendo as barreiras enfrentadas por esses profissionais para o acesso ao trabalho digno, reafirmando o papel social deste ramo do Poder Judiciário, entre elas:

I - reserva de 10% (dez por cento) dos cargos para pessoas com deficiência nos concursos públicos para magistrados(as) e servidores(as);

II - reserva de cargos a que se refere o inciso I deve ser observada e mantida, em especial nas hipóteses de vacância de cargo anteriormente ocupado por pessoa com deficiência;

III - adoção de medidas tendentes a viabilizar o acesso a concursos públicos no âmbito da Justiça do Trabalho por pessoas surdas que se comuniquem exclusivamente em Língua Brasileira de Sinais (Libras), primando pela efetividade do princípio constitucional da igualdade;

IV - garantia da reserva de, no mínimo, 5% (cinco por cento) das vagas para pessoas com deficiência nos contratos que envolvam prestação de serviços contínuos, com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, no âmbito da Justiça do Trabalho, quantitativo que deverá ser mantido durante toda a vigência da contratação;

V - monitoramento de informações relativas ao exercício de funções comissionadas, cargos em comissão, especialmente de gestão e liderança, por pessoas com deficiência nos Tribunais Regionais do Trabalho, além da identificação das possíveis barreiras que obstam o desenvolvimento na carreira desses profissionais, definindo ações para a redução das desigualdades;

VI - concessão de condições especiais de trabalho às pessoas com deficiência e àquelas que possuem filho(a) ou dependente nessa condição, desde o ingresso nos órgãos da Justiça do Trabalho, quando requeridas, para que atuem em igualdade de oportunidades com os(as) demais magistrados(as) e servidores(as);

VII - garantia da realização da avaliação biopsicossocial da deficiência, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar, a ser implementada pelos Tribunais Regionais do Trabalho, com composição, preferencialmente, de médico(a), psicólogo(a) e assistente social, que considerará os termos definidos pela Lei n.º 13.146/2015;

VIII - a elaboração de manual de contratações acessíveis da Justiça do Trabalho, contemplando os critérios de acessibilidade na elaboração de projetos, aquisições, contratações e serviços desenvolvidos ou adquiridos no âmbito institucional, priorizando o desenho universal e a adaptação razoável.

§ 1º Não havendo possibilidade de realização da avaliação prevista no inciso VII, por indisponibilidade de profissionais, deverá ser constituída equipe de outro órgão da Justiça do Trabalho ou estabelecido acordo de cooperação com outras instituições que tenham reconhecida atuação na avaliação biopsicossocial.

§ 2º Serão assegurados meios alternativos para a realização da perícia médica e da avaliação biopsicossocial da deficiência, ficando autorizada a visita domiciliar e/ou a utilização de videoconferência (telemedicina).

§ 3º A avaliação de cada membro da equipe multiprofissional a que se refere o inciso VII será igualmente considerada e, em caso de divergência, a decisão competirá ao(à) magistrado(a) Presidente da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão.

CAPÍTULO III
DA GESTÃO NACIONAL E REGIONAL DA POLÍTICA

Seção I
Da Gestão Nacional da Política

Art. 8º Fica instituído, no âmbito do CSJT, o Comitê Gestor Nacional da Política de Acessibilidade e Inclusão das Pessoas com Deficiência, composto pelos seguintes membros efetivos:

I - um Ministro(a) Coordenador(a), indicado(a) pela Presidência do CSJT;
II - um magistrado(a) Vice-Coordenador(a), preferencialmente com
III deficiência, indicado(a) pela Presidência do CSJT;
IV - cinco magistrados(as) ou servidores(as) com deficiência dos Tribunais Regionais do Trabalho, representantes de cada uma das cinco regiões do país, garantindo-se, tanto quanto possível, a representação das múltiplas formas de deficiência;
V - o(a) gestor(a) de acessibilidade e inclusão no âmbito do CSJT; e
VI - o(a) gestor(a) de acessibilidade e inclusão do TST.

§ 1º Os(as) integrantes mencionados nos incisos I a III deverão ter comprovada atuação na temática da acessibilidade e da inclusão.

§ 2º Os integrantes relacionados nos incisos I a III terão mandato de até dois anos, podendo ser reconduzidos(as) por um mandato consecutivo ou três alternados, garantindo-se a alternância dos membros do Comitê.

Art. 9º O Comitê Gestor Nacional reunir-se-á trimestralmente, em caráter ordinário,

podendo ser convocadas reuniões extraordinárias, a critério do(a) coordenador(a).

Art. 10. Compete ao Comitê Gestor Nacional da Política:
I - definir as metas bianuais e os temas centrais a serem priorizados, a fim de orientar as atividades da Política;

II - coordenar e monitorar a implementação de procedimentos e ações que atendam a esta Política em âmbito nacional, assim como elucidar dúvidas na interpretação conceitual desta Política, bem como de outras políticas e legislações específicas sobre o tema;

III - definir os prazos para apresentação pelos Tribunais Regionais do Trabalho dos resultados da aplicação do instrumento de acessibilidade consolidado na Cartilha "Como Construir um Ambiente Acessível nas Organizações Públicas", elaborada pela Rede de Acessibilidade formada por órgãos da Administração Pública Federal;

IV - analisar os resultados apresentados pelos Tribunais Regionais do Trabalho acerca do nível de acessibilidade atingido com a aplicação do instrumento mencionado no inciso anterior, bem como contribuir para a construção de um plano de ação de forma a propor à Presidência do CSJT a designação de recursos orçamentários específicos, conforme as necessidades levantadas e as metas a serem alcançadas;

V - acompanhar os resultados apresentados pelos Tribunais Regionais do Trabalho acerca das variáveis e dos indicadores estabelecidos pela Resolução CNJ n.º 401/2021;

VI - monitorar a implementação das ações desta Política, por meio do acompanhamento dos indicadores e das metas a serem implementados em nível regional;

VII - fixar diretrizes para os Tribunais Regionais acerca de ações, eventos, atividades de formação e campanhas de divulgação;

VIII - propor a edição e a revisão de normativos de acessibilidade e inclusão e direitos das pessoas com deficiência no âmbito do CSJT;

IX - realizar reuniões e/ou consultas anuais com as Comissões Permanentes de acessibilidade e inclusão dos Tribunais Regionais, para estabelecer e comunicar

diretrizes, verificar o cumprimento das estratégias já estabelecidas, bem como levantar sugestões de ações a serem adotadas;

X - realizar, anualmente, encontro de acessibilidade e inclusão da Justiça do Trabalho, a fim de discutir temas relevantes sobre direitos das pessoas com deficiência e difundir boas práticas; e

XI - o encontro a que se refere o inciso anterior deverá contar com a participação de magistrado(a) integrante da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão de cada Tribunal Regional do Trabalho, ou do gestor(a) da unidade de acessibilidade e inclusão, garantida a participação de magistrado(a) ou servidor(a) com deficiência.

Seção II
Da Gestão Regional da Política

Art. 11. Os Tribunais Regionais do Trabalho deverão constituir Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão, de caráter multidisciplinar, para atuar, no âmbito institucional, na implementação de ações na temática da acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência.

§ 1º A Comissão deverá ser presidida por magistrado(a) e composta, necessariamente, por servidores(as) das áreas de acessibilidade e inclusão, sustentabilidade, gestão estratégica, engenharia ou arquitetura, gestão de pessoas, saúde, psicologia, serviço social, comunicação e tecnologia da informação, entre outros.

§ 2º Deverá ser garantida, além da composição definida no parágrafo anterior, a participação de, pelo menos, dois magistrados(as) e/ou servidores(as) com deficiência, primando-se pela representação das múltiplas formas de deficiência existentes.

§ 3º Os Tribunais Regionais do Trabalho que não houverem constituído as comissões de que trata o caput deverão compô-las no prazo máximo de 30 (trinta) dias da publicação desta Resolução.
Art. 12. A Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão deverá
ser consultada previamente sobre questões e demandas estratégicas relacionadas aos direitos das pessoas com deficiência e assuntos conexos à acessibilidade e à inclusão, bem como sobre quaisquer outras questões que impactem diretamente as pessoas

com deficiência.

Art. 13. A Comissão apresentará à Presidência do Tribunal os resultados consolidados sobre as ações de acessibilidade e inclusão desenvolvidas naquele exercício, por meio de relatório anual, que serão considerados para fins da estratégia do Tribunal.

Seção III
Das Unidades de Acessibilidade e Inclusão

Art. 14. Os Tribunais Regionais do Trabalho deverão instituir, em suas estruturas organizacionais, unidade administrativa própria e exclusiva, subordinada diretamente à Presidência, à Secretaria-Geral ou à Diretoria-Geral para subsidiar a Comissão prevista no art. 11, bem como propor e acompanhar ações relativas à acessibilidade e à inclusão da pessoa com deficiência.

Parágrafo único. A unidade de acessibilidade e inclusão deverá contar com corpo funcional próprio suficiente para a execução e para o acompanhamento tempestivo das ações pertinentes a sua área de atuação, vedada a composição por servidor(a) único(a).

Art. 15. A unidade de acessibilidade e inclusão deverá ser consultada previamente sobre demandas relacionadas à execução de ações pertinentes à acessibilidade, à inclusão e aos direitos das pessoas com deficiência, tais como:
I - atos e resoluções que tratem sobre direitos de pessoas com deficiência;
II - planejamento estratégico, no tocante à acessibilidade e à inclusão;
III - lotação de servidores(as) com deficiência recém-empossados e
adequação de seus postos de trabalho;
IV - processos administrativos que tratem de condições especiais de trabalho de magistrados(as) ou servidores(as) com deficiência ou que tenham dependentes nessas condições;
V - processos administrativos que tratem de denúncia de violência, assédio e/ou discriminação em razão de deficiência;
VI - aquisição ou locação de edificações e contratação de equipamentos ou sistemas informatizados destinados a assegurar a acessibilidade das pessoas com deficiência; e
VII - procedimentos administrativos licitatórios de contratação de bens, serviço e mão de obra pertinentes à acessibilidade e à inclusão das pessoas com deficiência.

Parágrafo único. O parecer elaborado pela unidade de acessibilidade e inclusão, uma vez aprovado pela Presidência da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão, será submetido à instância que realizou a consulta.

Art. 16. A unidade de acessibilidade e inclusão será responsável pelo cadastro atualizado de todos(as) os(as) magistrados(as), servidores(as) e demais trabalhadores(as), prestadores(as) de serviços, estagiários(as), aprendizes, entre outros com deficiência, com detalhamento dos tipos de deficiência e dos suportes e dos recursos de adaptação necessários de forma individualizada, bem como pela apresentação de sugestões para melhoria da acessibilidade.

§ 1º Compete aos Tribunais Regionais do Trabalho disponibilizar o sistema informatizado acessível para o cadastro constante no *caput*.

§ 2º Para a alimentação e para a atualização das informações constantes do cadastro a que se refere o *caput*, a unidade de acessibilidade e inclusão contará com o suporte das áreas de gestão de pessoas e saúde.

§ 3º As informações constantes do parágrafo anterior são imprescindíveis para a implementação da política de acessibilidade da Justiça do Trabalho e para a atuação da unidade, razão pela qual não implicará quebra de sigilo, cabendo à unidade preservá-lo.

Art. 17. Deverão ser realizados estudos e análises pelas áreas técnicas dos Tribunais Regionais do Trabalho, com acompanhamento da unidade de acessibilidade e inclusão e da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão, para o levantamento do nível de acessibilidade atingido, considerando-se as possíveis barreiras, necessidades de recursos e/ou melhorias no âmbito da gestão institucional, da arquitetura e/ou do urbanismo, da comunicação, da tecnologia, dos serviços e/ou relativas a atitudes ou comportamentos.

CAPÍTULO IV
DO CONSELHO CONSULTIVO

Art. 18. Após ouvir o Comitê Gestor Nacional da Política com o propósito de buscar o desenvolvimento de atividades específicas, o(a) Coordenador(a) poderá constituir Conselho Consultivo, a ser integrado por até dez membros, escolhidos(as) entre magistrados(as), servidores(as), auditores(as) fiscais do trabalho, membros(as)

do Ministério Público, da Defensoria Pública, da advocacia, organizações não governamentais, pesquisadores(as), professores(as), representantes de entidades de classe, que possam contribuir para o cumprimento dos objetivos da Política.

Parágrafo único. O referido Conselho poderá ser convocado, a critério do(a) Coordenador(a), para participar das reuniões do Comitê Gestor Nacional.

Art. 19. Compete ao Conselho Consultivo colaborar com o planejamento das atividades da Política, considerando especialmente as experiências de cada membro na temática de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência.

Art. 20. O mandato dos membros do Conselho Consultivo coincidirá com o da Presidência do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, permitida a recondução.

CAPÍTULO V DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 21. As horas de trabalho dedicadas às atividades do Comitê Nacional e das Comissões Permanentes de Acessibilidade e Inclusão dos Tribunais Regionais do Trabalho serão consideradas parte da jornada de trabalho dos(as) servidores(as).

Art. 22. Os Tribunais Regionais do Trabalho poderão instituir políticas próprias de acessibilidade e inclusão, visando à ampliação das diretrizes previstas nesta Resolução.

Art. 23. Os colegiados previstos nesta Resolução ficam excepcionados da padronização de nomenclaturas tratada na Resolução CSJT n.º 325, de 11 de fevereiro de 2022.

Art. 24. Os casos omissos serão resolvidos pela Presidência do CSJT.

Art. 25. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

LELIO BENTES CORRÊA
Presidente

Este texto não substitui o original publicado no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho.