

## CONSULTA PÚBLICA

### Política de Acessibilidade e Inclusão das Pessoas com Deficiência

O CSJT elaborou minuta de Política de Acessibilidade e Inclusão das Pessoas com Deficiência com o objetivo de fornecer diretrizes e estimular a adoção de ações necessárias para a garantia dos direitos das pessoas com deficiência no âmbito da Justiça do Trabalho.

Considerando a necessidade de promover a participação de magistrados(as), servidores(as), prestadores(as) de serviço, aprendizes, estagiários(as) que atuam na Justiça do Trabalho, bem como de integrantes da sociedade civil, especialmente pessoas com deficiência, o CSJT propõe a abertura de consulta pública do texto da Política com o intuito de receber contribuições que possam aprimorar o referido regulamento.

A minuta é resultado da análise de dados levantados em oficina, realizada no Seminário Capacitismo e Interseccionalidade, acerca do contexto atual de cada Regional na temática de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência.

Contamos com a participação de cada Tribunal Regional, especialmente de pessoas com deficiência e de membros das Comissões de Acessibilidade e Inclusão, os quais, vivenciam a temática, seja nas suas experiências pessoais ou profissionais. Contamos, também, com a participação de todos e todas que queiram contribuir para a construção de uma Justiça do Trabalho mais acessível e inclusiva!

O texto da minuta está a seguir.

Os comentários e sugestões serão recebidos no e-mail: [consultapublica@csjt.jus.br](mailto:consultapublica@csjt.jus.br)

O prazo para envio é 04/03/2024.

Participe!

---

MINUTA DE RESOLUÇÃO CSJT Nº \_\_\_\_\_, DE DE NOVEMBRO DE 2023

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

O PRESIDENTE DO CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, ad referendum...

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 23, inciso II; 24, inciso XIV; 37, inciso VIII; 227, § 1º, inciso II e § 2º; e 244 da Constituição Federal;

CONSIDERANDO o caráter constitucional da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo (aprovada pelo Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008, e promulgada pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009)

CONSIDERANDO a Lei Brasileira de Inclusão (Estatuto da Pessoa com Deficiência), Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015;

CONSIDERANDO a Resolução nº 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 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 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, serviços e 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;

E

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;

RESOLVE:

## CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS

Art. 1º Instituir a Política de Acessibilidade e Inclusão das Pessoas com Deficiência, com o objetivo de promover práticas, iniciativas e condutas que visem garantir os direitos das pessoas com deficiências 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, sempre que possível, às pessoas com mobilidade reduzida, assim entendidas como aquela 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, gestante, lactante, pessoa com criança de colo e obeso.

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 a sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas;

II - 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 de 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 dificultam ou impedem o acesso da pessoa com deficiência às tecnologias;

III - 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;

IV - 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;

V - 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 rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida;

VI - dimensões da acessibilidade:

a) gestão da acessibilidade: considera os aspectos relativos à proposição, gerenciamento e acompanhamento de planos, programas, projetos e ações voltados à acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência;

b) arquitetônica e urbanística: compreende os critérios técnicos e 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 ABNT, e a legislação específica;

c) comunicacional: consiste na disponibilização de meios, recursos e sistemas de comunicação e de tecnologia necessários para a expressão ou o recebimento de mensagens e de informações;

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 art. 9º da Lei nº 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 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 um conjunto de práticas, atitudes e comportamentos que promovem a plena participação de pessoas com deficiência na Justiça do trabalho;

VII - interseccionalidade: ferramenta analítica que busca compreender as consequências estruturais e dinâmicas decorrentes da interação entre a deficiência com dois ou mais sistemas de subordinação, como racismo, sexismo, etarismo, classe social, visibilizando a multiplicidade de experiências das pessoas e

permitindo melhor compreender a complexidade das barreiras a que estão submetidas; e

VIII - transversalidade: integração dos conhecimentos e 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.

## CAPÍTULO II DOS PRINCÍPIOS, DIRETRIZES E 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 liberdades fundamentais, bem como dos direitos específicos às pessoas com deficiência;

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

III – o enfrentamento ao capacitismo;

IV – a participação e inclusão plena e efetiva das pessoas com deficiência na Justiça do Trabalho;

V – o respeito à deficiência como parte da diversidade humana;

VI – a equidade com vistas à garantir as oportunidades às pessoas com deficiência e mobilidade reduzida;

VII - a interseccionalidade como prerrogativa de análise e de definição de medidas de proteção; e

VIII - diálogo social de modo a permitir 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 – o apoio institucional à temática da acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência pela Presidência dos Tribunais Regionais para implementação efetiva de ações nos órgãos e garantia do princípio da continuidade do serviço público;

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

III - o monitoramento da Presidência dos Tribunais Regionais acerca das necessidades de ações de promoção de acessibilidade e inclusão do órgão e sua efetiva implementação;

IV - a necessidade de definição no âmbito do CSJT de previsão de recursos orçamentários específicos e suficientes para implementação das ações de acessibilidade nos órgãos da justiça do trabalho, considerando as necessidades de cada instituição;

V - a associação de estratégias integradas, por meio da participação e atuação conjunta de unidades organizacionais, responsáveis pelo planejamento e execução de ações de acessibilidade e inclusão da pessoa com deficiência;

VI - a necessidade de disponibilidade de corpo funcional para a execução das ações e o reconhecimento de que a atuação na área exige a obtenção de conhecimento técnico e especializado;

VII – a participação de pessoas com deficiência quando da proposição de ações, projetos e processos de trabalho em acessibilidade e inclusão no âmbito da Justiça do Trabalho, por meio de sua representatividade na Comissão de Acessibilidade e inclusão e/ou de consultas prévias;

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

IX - a definição de mecanismos que visem à equiparação de oportunidades de acesso a cargos, a critérios de promoção, remoção, exercícios de funções comissionadas e cargos em comissão;

X – a garantia ao atendimento prioritário para as pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida nas dependências e nos serviços, bem como, na tramitação

processual e procedimentos judiciais e administrativos, em que for parte ou interessada, em todos os atos e diligências;

XI – a implementação da prática da cultura inclusiva, por meio da educação e comunicação institucionais, para promover a conscientização acerca de direitos, combate ao capacitismo;

XII - a disseminação e o compartilhamento de ações promovidas pela Justiça do Trabalho no campo da acessibilidade e inclusão da pessoa com deficiência para o público interno e para a sociedade em geral;

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

XIV – o fortalecimento da cooperação interinstitucional no âmbito da Justiça do trabalho visando o compartilhamento de experiências e a realização de ações conjuntas no campo da promoção da acessibilidade;

XV - a utilização do desenho universal que consiste na concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou de projeto específico, incluindo os recursos de tecnologia assistiva;

XVI - a aquisição de tecnologia assistiva, quais sejam, 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 à sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social;

XVII - a implementação, quando o desenho universal for inconcebível, de adaptações, modificações e ajustes, a fim de assegurar que a pessoa com deficiência possa gozar ou exercer, em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos e liberdades fundamentais; e

XVIII - a adoção da transversalidade com relação aos temas previstos nesta Política, buscando o encadeamento de ações de todas as áreas, cabendo a cada unidade organizacional e agende institucional contribuir para a efetividade desta Política.



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

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

II - implementação de campanhas e outras ações de conscientização para a promoção da inclusão e enfrentamento ao capacitismo, pelas unidades de comunicação social;

III - inclusão de conteúdos correlatos a esta Política nos currículos de aperfeiçoamento, capacitação inicial e continuada de magistrados(as), gestores e demais servidores(as), inclusive para a qualificação de instrutores internos e das suas equipes de apoio pedagógico;

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

V - capacitação contínua de profissionais que atuam nas unidades de acessibilidade e inclusão com vista à obtenção de conhecimento técnico e habilidades, de acordo com a complexidade necessárias ao desenvolvimento do tema;

VI - capacitação periódica de profissionais que atuam nas áreas de gestão de pessoas, arquitetura e engenharia, comunicação, tecnologia da informação e saúde para aquisição de conhecimentos técnicos especializados;

VII - 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;

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

IX - previsão nos editais de concursos públicos para ingresso nos quadros de pessoal da Justiça do Trabalho, nos objetos de avaliação, de disciplina que abarquem os direitos das pessoas com deficiência;

X - proposição de medidas de aperfeiçoamento de acesso à justiça voltadas à inclusão de pessoas com deficiência e da prestação jurisdicional em lides envolvendo as temáticas da Política; e

XI - levantamento de dados estatísticos, realização de estudos e de pesquisas científicas voltados à melhor compreensão dos problemas relacionados com as temáticas da Política, inclusive em parceria com instituições públicas e privadas.

Art. 7º Serão promovidas ações afirmativas de forma a garantir a representatividade de pessoas com deficiência no âmbito da Justiça do Trabalho, reconhecendo as barreiras enfrentadas por esses profissionais para o acesso ao trabalho digno e o papel social do judiciário trabalhista, entre elas:

I - o acompanhamento do percentual de vagas destinadas a pessoas com deficiência nos concursos públicos, e dentre as contratações de prestação de serviços, propondo a ampliação de vagas conforme definido em lei, quando necessário, de forma a garantir a representatividade de profissionais com deficiência nos quadros dos Tribunais Regionais;

II - o monitoramento de informações relativas ao exercício de funções comissionadas, cargos em comissão, especialmente de gestão e liderança, por pessoas com deficiência nos Tribunais, além de identificar as possíveis barreiras que obstem o desenvolvimento na carreira desses profissionais, definindo ações para a redução das desigualdades;

III - a garantia da realização da avaliação biopsicossocial da deficiência, que será realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar, e considerará os termos definidos pela Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015;

IV - 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.

Parágrafo único. Não havendo possibilidade de realização da avaliação prevista no inciso III, por indisponibilidade de profissionais, poderá ser constituída equipe de outro órgão do âmbito da Justiça do Trabalho ou estabelecido acordo de cooperação com outras instituições, que tenham reconhecida a atuação na referida avaliação da pessoa com deficiência.

## 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 deficiência, indicado(a) pela Presidência do CSJT;

III – cinco magistrados(as) ou servidores(as) com deficiência dos Tribunais Regionais, representantes de cada uma das cinco regiões do país, garantindo, tanto quanto possível, a representação das múltiplas formas de deficiências;

IV - um(a) servidor(a) do CSJT que atue na temática de acessibilidade e inclusão; e

V - o(a) Assessor(a) de Acessibilidade, Diversidade e Inclusão do TST.

§1º Os(as) servidores(as) indicados(as) no inciso IV deverá ter comprovada atuação na temática da acessibilidade e inclusão, por meio das comissões ou unidades de acessibilidade e inclusão de cada órgão.

§2º O(a) servidores(as) dos Tribunais Regionais poderão ser reconduzidos(as) por apenas 01 mandato consecutivo ou três alternados, garantindo a alternância dos membros do Comitê.

§3º Não podem integrar o Comitê magistrados(as) e servidores(as) que tiverem sido punidos judicial ou administrativamente pela prática de qualquer ato de discriminação.

§4º O Comitê Gestor Nacional poderá, sempre que necessário, solicitar suporte das áreas técnicas, tais como acessibilidade e inclusão, arquitetura e engenharia, gestão de pessoas, saúde e tecnologia da informação.

Art. 9º O Comitê Gestor Nacional reunir-se-á trimestralmente, em caráter ordinário, podendo ser convocadas reuniões extraordinárias pelo(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 dos resultados pelos Regionais da aplicação do instrumento de acessibilidade consolidado na Cartilha “Como Construir um Ambiente Acessível nas Organizações Públicas”, elaborada pela Rede de Acessibilidade formada entre órgãos da Administração Pública Federal;

IV - analisar os resultados apresentados acerca do nível de acessibilidade atingida pelos Regionais pela aplicação do instrumento mencionado no item 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 Regionais acerca das variáveis e indicadores, estabelecidos pela Resolução do Conselho Nacional de Justiça nº 401, de 16 de junho de 2021;

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

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

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

IX - realizar reuniões e/ou consultas anuais junto às comissões de acessibilidade e inclusão dos Tribunais Regionais com a finalidade de verificar o cumprimento das estratégias já estabelecidas, bem como sugestões de ações a serem adotadas.

## Seção II Da Gestão Regional da Política

Art. 11 Os Tribunais Regionais do Trabalho deverão constituir Comissão de Acessibilidade e Inclusão para atuar, no âmbito institucional, na implementação de

ações na temática da acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência, de caráter permanente e multidisciplinar.

§ 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 e tecnologia da informação.

§ 2º Deverá ser garantida, além da composição definida no inciso I, a participação de, pelo menos, dois servidores com deficiência, primando-se pela representação das múltiplas formas de deficiências existentes.

Art. 12 A Comissão de Acessibilidade e Inclusão deverá ser consultada previamente sobre questões e demandas estratégicas relacionadas aos direitos das pessoas com deficiência e a assuntos conexos à acessibilidade e inclusão.

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 consideradas 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, subordinada diretamente à Presidência, à Secretaria-Geral, ou à Diretoria-Geral, para subsidiar a Comissão de Acessibilidade e Inclusão e propor e acompanhar ações relativas à acessibilidade e inclusão da pessoa com deficiência.

§ 1º A unidade de acessibilidade e inclusão deverá contar com corpo funcional suficiente para a execução e acompanhamento tempestivo das ações pertinentes a sua área de atuação, vedada a composição por servidor(a) único(a).

§ 2º Os responsáveis pela unidade de acessibilidade e inclusão ocuparão preferencialmente cargos de comissão, de direção ou de assessoramento.

Art. 15 A unidade de acessibilidade e inclusão deverá ser consultada previamente sobre questões e demandas tático-operacionais relacionadas à execução de ações que visem ao alcance de direitos das pessoas com deficiência e a assuntos conexos à acessibilidade e inclusão.

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 de serviços, estagiários(as), aprendizes, entre outros) com deficiência, com detalhamento dos tipos de deficiência e os suportes e recursos de adaptação necessários de forma individualizada, bem como sugestões para melhoria da acessibilidade.

Art. 17 Deverão ser realizados estudos e análises pelas áreas técnicas dos Tribunais, com acompanhamento da unidade de acessibilidade e inclusão, para o levantamento do nível de acessibilidade atingido, considerando as possíveis barreiras, necessidades de recursos e/ou melhorias no âmbito da gestão institucional, da arquitetura e/ou urbanismo, da comunicação, da tecnologia, dos serviços e/ou relativas a atitudes ou comportamentos, que impedem ou impossibilitam a participação plena de pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida nos ambientes de trabalho, bem como ao acesso aos produtos e serviços das instituições.

#### CAPÍTULO IV DO CONSELHO CONSULTIVO

Art. 18 Após ouvir o Comitê Gestor Nacional da Política e para buscar o desenvolvimento de atividades específicas, o(a) Coordenador(a) poderá constituir Conselho Consultivo, a ser integrado por até dez membros(as), escolhidos entre magistrados(as), servidores(as), auditores(as) fiscais do trabalho, membros(as) do Ministério Público ou da advocacia, pesquisadores(as), professores(as), representantes de entidades de classe ou de organizações não governamentais que possam contribuir para o cumprimento dos objetivos da Política.

§1º O referido Conselho poderá ser convocado, a critério do Coordenador, para participar das reuniões do Comitê Gestor Nacional.

§2º Os(as) servidores(as) indicados para integrar o Conselho Consultivo integrarão, preferencialmente, as áreas de acessibilidade e inclusão, arquitetura e engenharia, gestão de pessoas, saúde e tecnologia da informação.

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 VI

## DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 21 As horas de trabalho dedicadas às atividades inerentes ao Comitê serão consideradas parte da jornada de trabalho de servidores(as).

Art. 22 Os casos omissos serão resolvidos pela Presidência do CSJT.

Art. 23 Este ato entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

MINUTA