



## TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO PRESIDÊNCIA

### ATO Nº 471/TST.GP, DE 3 DE AGOSTO DE 2022

Define as atribuições da Assessoria de Acessibilidade, Diversidade e Inclusão – ASDIN, vinculada à Secretaria-Geral da Presidência.

O PRESIDENTE DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

considerando a ratificação pelo Estado Brasileiro, mediante o Decreto Legislativo nº 186/2008, promulgado pelo Decreto nº 6.949/2009, da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, com equivalência de emenda constitucional, conforme prevê o § 3º do art. 5º da Constituição Federal de 1988;

considerando o Estatuto da Pessoa com Deficiência, instituído pela Lei nº 13.146, de 6 de junho de 2015;

considerando o constante na [Resolução CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020](#), que institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação;

considerando as disposições contidas na [Resolução CNJ nº 400, de 16 de junho de 2021](#), que orienta a promoção da equidade e da diversidade, no âmbito do Poder Judiciário;

considerando o disposto na [Resolução CNJ nº 401, de 16 de junho de 2021](#), 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 que é dever do Estado a elaboração de projetos e políticas de combate à discriminação de raça, religião, gênero ou orientação sexual, cor, idade, origem, dentre outras;

considerando o objetivo de proporcionar o aperfeiçoamento da educação e da cidadania, o respeito às diferenças e diversidades e a erradicação de tratamento desigual entre as pessoas;

## RESOLVE:

Art. 1º A Assessoria de Acessibilidade, Diversidade e Inclusão – ASDIN, vinculada à Secretária-Geral da Presidência, terá as seguintes atribuições:

I – auxiliar no desenvolvimento de ações e no atendimento de demandas oriundas da Comissão de Acessibilidade, Diversidade e Inclusão - CADI;

II – propor, coordenar e, no que couber, implementar planos, programas, projetos e ações voltados à promoção de acessibilidade e inclusão, à oferta de suporte biopsicossocial e institucional à pessoa com deficiência ou mobilidade reduzida, no âmbito do TST;

III – propor, orientar e, no que couber, implementar planos, programas, projetos e ações voltados a proporcionar ambiente organizacional de respeito à diversidade e coibir toda e qualquer forma de discriminação de raça, gênero, orientação sexual, religião, estado civil, idade, origem social, etnia, e outras condições pessoais, favorecendo o desenvolvimento de ambientes de trabalho seguros e saudáveis no âmbito do TST;

IV – propor ações que visem à efetivação dos direitos dos servidores e colaboradores auxiliares do TST, com deficiência ou mobilidade reduzida, bem como à eliminação dos diversos tipos de barreiras nos serviços e produtos ofertados pelo TST, para atendimento à sociedade;

V – orientar e acompanhar as construções, adaptações e reformas, no âmbito do TST, visando à promoção da acessibilidade arquitetônica e urbanística, adotando-se a premissa do desenho universal, como regra geral, e a adaptação razoável, quando justificável, que permitam a livre movimentação, com independência e segurança, da pessoa com deficiência ou mobilidade reduzida;

VI – orientar e acompanhar a disponibilização da acessibilidade nas comunicações, por meio da adoção de recursos de tradução e interpretação em Libras, de legendagem, audiodescrição e dos demais meios, modos e formatos acessíveis de comunicação;

VII – orientar e acompanhar a disponibilização do acesso universal à informação, inclusive nos portais da internet e intranet, nos ambientes virtuais de aprendizagem e nos sistemas judiciais e administrativos do Tribunal;

VIII – orientar e acompanhar o efetivo cumprimento do direito à tramitação processual prioritária no TST, nos processos judiciais e administrativos em que a pessoa com deficiência seja parte ou interessada;

IX – dar suporte à realização de ações de sensibilização e de capacitação dos servidores e, no que couber, de colaboradores auxiliares, a fim de promover a conscientização dos direitos das pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida e a eliminação de quaisquer formas de discriminação e barreiras, bem como quanto ao atendimento adequado a esse público;

X – dar suporte às ações de sensibilização e de capacitação de servidores e, no que couber, de colaboradores auxiliares, a fim de promover a conscientização dos direitos e o pleno respeito à identidade e expressão de raça, gênero, orientação sexual, religião, estado civil, idade, origem social, etnia, dentre outras, bem como a eliminação de quaisquer formas de discriminação;

XI – acompanhar a aquisição de bens, produtos e serviços realizados pelas unidades administrativas do Tribunal, de modo a que sejam acessíveis às pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida e que não possuam caráter discriminatório;

XII – manter cadastro atualizado dos profissionais com deficiência, integrantes dos respectivos quadros de pessoal e auxiliar, com informações específicas acerca da deficiência, das necessidades de adaptação e de acessibilidade;

XIII – atuar, conjuntamente, com as áreas de gestão de pessoas e de saúde,

no acompanhamento funcional dos servidores com deficiência ou mobilidade reduzida, com o objetivo de promover análises específicas, disponibilizar adaptações e recursos assistivos, necessários ao exercício de suas atribuições de modo compatível com as suas deficiências;

XIV – realizar atendimentos individuais para compreender o contexto e situações vivenciadas pelos servidores, com o objetivo de eliminar quaisquer formas de discriminação e barreiras, bem como verificar a melhor adequação e efetiva inclusão ao ambiente laboral;

XV – apoiar as unidades administrativas na identificação de metodologias e tecnologias assistivas que visem a suprir necessidades de acessibilidade e inclusão;

XVI – assessorar no planejamento, na implementação e no monitoramento de ações que visem ao cumprimento da [Resolução CNJ nº 401, de 16 de junho de 2021](#), e da [Resolução CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020](#), no que tange à diversidade e não discriminação;

XVII – elaborar Plano de Acessibilidade, Diversidade e Inclusão com metas e indicadores vinculados, a ser referendado pela Comissão de Acessibilidade, Diversidade e Inclusão e encaminhado para aprovação da Presidência do TST;

XVIII – auxiliar e dar suporte na realização de pesquisas de prospecção acerca do nível de acessibilidade e inclusão, no âmbito do Tribunal;

XIX – realizar estudos técnicos, bem como elaborar pareceres e informações acerca das temáticas relacionadas à unidade;

XX – elaborar relatório anual sobre as ações desenvolvidas para a promoção da acessibilidade, diversidade e inclusão no âmbito do Tribunal;

XXI – promover parcerias com outros tribunais, conselhos, entidades sem fins lucrativos e com a sociedade civil, com foco na acessibilidade, diversidade e na inclusão, a fim de compartilhar experiências, estratégias e melhores práticas, com vistas a permanente atualização na temática;

XXII – monitorar e prestar informações sobre o cumprimento das ações constantes do Anexo da [Resolução CNJ nº 401/2021](#).

Art. 2º Este Ato entra em vigor na data de sua publicação e revoga os [Atos GP nº 405, de 29 de agosto de 2016](#), e [CDEP.SEGPES.GDGSET.GP nº 415, de 21 de setembro de 2018](#).

**MINISTRO EMMANOEL PEREIRA**

Este texto não substitui o original publicado no Boletim Interno do Tribunal Superior do Trabalho.