

RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA Nº 002/2022

Aprova a Política de Equidade de Gênero, Raça e
Diversidade do Tribunal Regional do Trabalho da
13ª Região

O TRIBUNAL PLENO DESTE TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO, no uso de suas atribuições legais e regimentais, na sessão ordinária ocorrida nesta data,

CONSIDERANDO que a Constituição da República tem a igualdade como princípio e objetivo fundamental da República Federativa do Brasil, o que implica na necessidade de promover e proteger os direitos humanos de todas as pessoas, em igualdade de condições, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação;

CONSIDERANDO que a igualdade de gênero, origem, raça, sexo, cor e idade constituem expressões da cidadania e da dignidade humana, princípios fundamentais da República Federativa do Brasil e valores do Estado Democrático de Direito;

CONSIDERANDO os ideais e valores que fundamentam a Declaração Universal dos Direitos Humanos e o disposto em diversas convenções internacionais, estatutos e tratados que buscam rechaçar todas as formas de discriminação, dos quais o Brasil é signatário;

CONSIDERANDO a Declaração sobre a Raça e os Preconceitos Raciais da Organização das Nações Unidas, que afirma que todos os seres humanos pertencem à mesma espécie e têm a mesma origem e que nascem iguais em dignidade e direitos e todos formam parte integrante da humanidade;

CONSIDERANDO que a “prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei”, nos termos do art. 5º, XLII, da Constituição Federal;

CONSIDERANDO o disposto na Lei n.º 12.288/10, que “institui o Estatuto da Igualdade Racial, destinado a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica”;

CONSIDERANDO que a Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher propugna a promoção dos direitos da mulher na busca da igualdade de gênero e reprimir quaisquer discriminações contra a mulher nos Estados-parte;

CONSIDERANDO a Recomendação CNJ n.º 42/2012, que orienta os tribunais a adotarem a linguagem inclusiva de gênero, no âmbito do Poder Judiciário, no que diz respeito à menção aos cargos ocupados por servidoras e magistradas;

CONSIDERANDO o Ato Conjunto do CSJT-TST n.º 24/2014 que, ao instituir a Política Nacional de Responsabilidade Socioambiental da Justiça do Trabalho, estabeleceu que os Tribunais Regionais do Trabalho, na elaboração de suas políticas próprias, devem garantir a melhoria efetiva da qualidade de vida no trabalho, atendendo a diretrizes em práticas internas de trabalho e promover o respeito à diversidade e à equidade, de forma a combater a discriminação que se baseie em preconceito e envolva distinção, exclusão e preferência que tenham o efeito de anular a igualdade de tratamento ou oportunidades;

CONSIDERANDO a Resolução CNJ n.º 203/2015, que, calcada no Estatuto da Igualdade Racial, dispõe sobre a reserva aos negros, no âmbito do Poder Judiciário, de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e de ingresso na magistratura; bem como a Resolução CNJ n.º 336/2020, que dispõe sobre a promoção de cotas raciais nos programas de estágio dos órgãos do Poder Judiciário nacional;

CONSIDERANDO o Ato Conjunto TST.CSJT n.º 02/2015, que, amparado no Estatuto da Igualdade Racial, institui reserva para os negros de 20% das vagas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos no âmbito do TST e CSJT;

CONSIDERANDO a Resolução CNJ nº 255, de 04 de setembro de 2018, que institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, alterada pela Resolução CNJ nº 418, de 20 de setembro de 2021;

CONSIDERANDO a Resolução CNJ nº 270, de 11 de dezembro de 2018, que dispõe sobre o uso do nome social pelas pessoas trans, travestis e transexuais usuárias dos serviços judiciários, membros, servidores, estagiários e trabalhadores terceirizados dos tribunais brasileiros;

CONSIDERANDO o julgamento proferido na Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) 26 e no Mandado de Injunção 4.733, pelo Supremo Tribunal Federal – STF, equiparando a homofobia e a transfobia ao crime de racismo de que trata o art. 20 da Lei nº 7.716/89;

CONSIDERANDO ser dever institucional desta Corte trabalhar pelo cumprimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – ODS, da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas – ONU, em especial os de nº 5 (Igualdade de Gênero), 8 (Trabalho Decente e Crescimento Econômico), 10 (Redução das Desigualdades) e 16 (Paz, justiça e instituições eficazes), conforme estabelecido pela Meta 9 do Conselho Nacional de Justiça – CNJ;

CONSIDERANDO ser premente a instituição de políticas por este Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, sobre os temas acima mencionados, como forma de reafirmar o seu compromisso institucional na concretização dos direitos fundamentais assegurados pela Constituição da República, concernentes à igualdade e à não discriminação;

CONSIDERANDO, por fim, o ATO TRT SGP Nº 157, de 16 de setembro de 2021, que instituiu o Comitê Gestor da Igualdade de Gênero, Raça e Diversidade do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região;

RESOLVE,

Art. 1º Aprovar a Política de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região.

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 2º Este Tribunal reafirma, por meio desta Política ora instituída, o compromisso contínuo com a busca da promoção da equidade de gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, geracional e de pessoas com deficiência, bem como das demais dimensões da diversidade nas relações sociais e de trabalho no âmbito e na competência deste Regional, apoiando-se na sua Missão e nos seus Valores, assim respectivamente definidos no Plano Estratégico da Instituição:

- a) Realizar Justiça, no âmbito das relações de trabalho, contribuindo para a paz social e o fortalecimento da cidadania;
- b) Ética, Acessibilidade, Agilidade, Eficiência, Transparência, Inovação, Valorização das pessoas, Sustentabilidade, Efetividade, Comprometimento, Segurança Jurídica e Respeito à diversidade, Igualdade de Gênero.

Art. 3º Consideram-se, para os fins desta norma e de forma meramente exemplificativa, as definições de algumas expressões:

I – DIVERSIDADE: conjunto de identidades e valores compartilhados pelos seres humanos na vida social ligado à pluralidade de características que distinguem as pessoas quanto à raça, etnia, cor, sexo, identidade e expressão de gênero, religião, de ciência, estado civil, idade, situação familiar, opinião política, ascendência nacional, origem social ou qualquer outra condição;

II – EQUIDADE: consiste em ações especificadas e afirmativas voltadas ao reconhecimento de que a busca pela igualdade passa pelas diferenças, implicando no tratamento diferenciado às classes e grupos sociais minoritários ou oprimidos, a fim de lhes possibilitar o igual acesso aos direitos e oportunidades previstas em lei;

III – ETNIA: relaciona-se aos modos de viver, costumes, afinidades linguísticas de um determinado povo que criam as condições de pertencimento naquela etnia;

IV – SEXO: refere-se às diferenças biológicas e anatômicas entre homens e mulheres: nascemos, dentro da categoria biológica, machos (xy) ou fêmeas (xx) da espécie humana.

V – GÊNERO: refere-se a uma relação socialmente construída, traços de personalidade, atitudes, comportamentos, valores, poder relativo e influência que a sociedade atribui aos dois sexos (feminino e masculino) de forma diferenciada. O conceito de gênero descreve, assim, o conjunto de qualidades e de comportamentos que as sociedades esperam dos homens e das mulheres, formando a sua identidade social;

VI – IDENTIDADE DE GÊNERO: constitui-se no sentimento de pertencimento a um dos dois gêneros socialmente aceitos (masculino ou feminino), ou de alguma combinação dos dois, independentemente do sexo biológico. Diz-se que uma pessoa que se sente pertencente ao gênero que lhe é atribuído socialmente, a partir de seu sexo biológico, é CISgênero; já uma pessoa que se identifica socialmente com os comportamentos atribuídos ao oposto do gênero relacionado ao seu sexo biológico é TRANSgênero (travestis e transexuais encontram-se nesta categoria); o gênero NÃO BINÁRIO contempla pessoas que não se identificam completamente com o gênero de nascença ou com o outro gênero, podendo se identificar com ambas;

VII – ORIENTAÇÃO SEXUAL: termo que identifica para quem se direciona o desejo sexual e/ou afetivo de um determinado indivíduo. Heterossexuais são pessoas que sentem atração afetiva e/ou sexual por pessoas do sexo oposto ao seu. Homossexuais têm sua atração afetiva e/ou sexual direcionada para pessoas do mesmo sexo biológico. Bissexuais têm atração por ambos os sexos. Existem, ainda, pansexuais, assexuais, dentre outras categorias hoje em estudo;

VIII – PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: são pessoas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas;

IX – RAÇA: representa uma arbitrária construção social, desenvolvida com o objetivo de criar mecanismos destinados a justificar a desigualdade, com a instituição de hierarquias artificialmente apoiadas na hegemonia de determinado grupo de pessoas sobre os demais estratos que existem em uma particular formação social. Apesar da diversidade de indivíduos

e grupos segundo características das mais diversas, os seres humanos pertencem a uma única espécie, a raça humana;

X- ASPECTO GERACIONAL: refere-se às ideias relacionadas à contraposição entre a mensuração quantitativa e a compreensão exclusivamente qualitativa do tempo interior de vivência, bem como à sucessão de uma geração que cobra um sentido mais profundo do que o meramente cronológico, mas também o fenômeno da “contemporaneidade” ou “simultaneidade”, considerando, inclusive, as diferenças de classe, as desigualdades de gênero, étnico-raciais, culturais e geracionais, bem como suas interfaces com outros campos.

XI – MINORIAS: diz respeito a determinado grupo humano ou social que esteja em inferioridade numérica ou em situação de subordinação socioeconômica, política ou cultural, em relação a outro grupo, que é majoritário ou dominante em uma dada sociedade. Para fins desta Política são considerados os grupos minoritários em relação a gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, geracional e de pessoas com deficiência, bem como as demais dimensões da diversidade.

XII - INCLUSÃO: conjunto de meios e ações que combatem a exclusão do acesso aos benefícios da vida em sociedade, provocada pelas diferenças de raça, etnia, cor, sexo, identidade e expressão de gênero, religião, deficiência, estado civil, idade, situação familiar, opinião política, ascendência nacional, origem social ou qualquer outra condição;

XIII — CULTURA INCLUSIVA: conjunto de hábitos e crenças, compartilhados por todos os membros da organização, estabelecidos por meio de normas, valores, atitudes e expectativas, que contempla as diferenças e celebra ideias, perspectivas e experiências em sua pluralidade, garantindo efetivo exercício da cidadania a todos os indivíduos, sem distinção;

XIV - DISCRIMINAÇÃO: compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada em raça, etnia, cor, sexo, identidade e expressão de gênero, religião, deficiência, estado civil, idade, situação familiar, opinião política, ascendência nacional, origem social ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou o exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável;

XV – PRECONCEITO: Entende-se um conjunto de ideias preconcebidas (anteriores, portanto, à própria experiência individual), a respeito de certos assuntos, pessoas ou grupos. Tais ideias podem permanecer na esfera íntima do pensamento, mas podem também ser

exteriorizadas na forma de manifestações verbais ou escritas, ou mesmo na forma de violência física.

XVI – TRANSVERSALIDADE - integração dos conhecimentos e diretrizes sobre discriminação ao conjunto das políticas e estratégias de ação institucionais, de modo a garantir sua implementação em todas as dimensões da organização.

XVII – INTERSECCIONALIDADE – teoria que visa trabalhar, de forma concomitante, as interações e marcadores sociais - de gênero, raça, classe, sexualidade, entre outros - nas vidas das minorias, compreendendo as consequências estruturais e dinâmicas por seus diversos eixos, e a partir daí permitindo a busca por soluções mais adequadas para os problemas detectados;

XVIII – AGENDA 2030 DA ONU: plano de ações desenvolvido no âmbito da Organização das Nações Unidas (ONU), composto por 17 (dezesete) objetivos de desenvolvimento sustentável, com o intuito, dentre outros, de erradicar a pobreza e de promover o desenvolvimento econômico, social e ambiental em escala global até o ano 2030.

CAPÍTULO II DOS PRINCÍPIOS

Art. 4º São princípios da Política de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, todos orientados pela premissa máxima da dignidade da pessoa:

I - IGUALDADE: reconhecimento de que todos os seres humanos são iguais em direitos. Sobre este princípio, apoiam-se as políticas de Estado e as que ora são adotadas neste Regional, que se propõem a superar as desigualdades de gênero, raça e diversidades no ambiente e nas relações de trabalho;

II - RESPEITO À DIVERSIDADE: respeito e atenção a todas as dimensões da diversidade – cultural, étnica, racial, inserção social, deficiência, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, geracional – bem como as demais condições de vida das servidoras e servidores, juízas e juizes do TRT13, com igual cuidado à heterogeneidade e diversidade do público que é atendido e dos trabalhadores e trabalhadoras terceirizados que atuam neste Regional;

III - EQUIDADE: acesso de todas as pessoas aos Direitos Humanos deve ser garantido com ações de caráter universal, mas também por ações específicas e afirmativas voltadas às minorias ou aos grupos historicamente discriminados, promovendo condições para que sejam rompidas estas desigualdades, com foco na plena e efetiva participação e inclusão;

IV - TRANSPARÊNCIAS DOS ATOS PÚBLICOS: garantia do respeito aos princípios da administração pública de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, com transparência nos atos públicos e controle social;

V - LAICIDADE DO ESTADO: respeito a todas as formas de manifestação da religiosidade, reconhecendo a pluralidade religiosa nacional e garantindo a separação entre Estado e Religião.

VI - JUSTIÇA SOCIAL: reconhecimento e superação da desigualdade social e da discriminação em razão do gênero, raça, etnia, origem, orientação sexual, idade, de pessoas com deficiência e quaisquer outras formas.

CAPÍTULO III DAS DIRETRIZES

Art. 5º A Política de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região será orientada pelas seguintes diretrizes básicas:

I - Primazia da abordagem preventiva e responsabilidade, ética e proatividade institucional;
II – Consolidação da equidade de gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, geracional e de pessoas com deficiência, bem como das demais dimensões da diversidade na cultura organizacional, em todos os procedimentos, ações ou atividades da Instituição TRT13, dando especial atenção para:

- a) ações de comunicação e divulgação interna e externa;
- b) ações de treinamento e capacitação, formação e desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes ou aptidões;
- c) atos, solenidades, cerimônias e eventos institucionais;
- d) ações de saúde e de qualidade de vida;

III – Garantia da igualdade de oportunidades e da equidade de gênero, raça e diversidades nas funções gerenciais, mediante promoção de cursos de qualificação que possam equalizar as desigualdades apuradas que forem baseadas nas dimensões da diversidade, de modo a se alcançar a equidade no provimento dessas vagas;

IV – Promoção e preservação da saúde física, mental e emocional de todos, considerando as especificidades de gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, geracional e de pessoas com deficiência, bem como as demais dimensões da diversidade;

V – Transversalização e interseccionalização do tema da equidade de gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, geracional e de pessoas com deficiência, bem como das demais dimensões da diversidade, nos processos institucionais, buscando encadeamento de ações de todas as áreas do TRT da 13ª Região;

VI – Promoção da cultura de Direitos Humanos no âmbito do TRT da 13ª Região, interna e externamente, na interação com os demais órgãos e entidades e com a sociedade;

VII – Fortalecimento e apoio às políticas públicas de equidade de gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, geracional e de pessoas com deficiência, bem como das demais dimensões da diversidade, fomentando sua aplicação no âmbito do TRT da 13ª Região.

VIII- Observância das políticas e ações preconizadas para cumprimento no âmbito do Poder Judiciário, por meio das Resoluções e demais atos provenientes do Conselho Nacional de Justiça, Conselho Superior da Justiça do Trabalho e demais órgãos, no que diz respeito ao fomento da equidade de gênero, raça e todas as demais manifestações referentes à diversidade.

Parágrafo único. As ações institucionais pautadas nesta política devem ser estendidas às estagiárias e estagiários, às empregadas e aos empregados terceirizados, à comunidade jurídica e acadêmica, às entidades representativas de classe dos servidores/as, magistrados/as e advogados/as e aos usuários da Justiça do Trabalho (partes, advogados/as, entre outros).

CAPÍTULO IV

DO COMITÊ GESTOR

Art. 6º O Comitê Gestor da Igualdade de Gênero, Raça e Diversidade do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, instituído pelo ATO TRT SGP N.º 157, DE 16 DE SETEMBRO DE 2021, tem as seguintes atribuições:

I – propor, propiciar e realizar ações, eventos e projetos voltados para os temas afetos a esta Política, bem como subsidiar as áreas administrativas e judiciárias nos encaminhamentos de sugestões com igual finalidade no âmbito de suas competências específicas, a fim de articular e encadear essas ações, promovendo uma integração transversal entre todas as áreas do TRT 13;

II – apoiar e monitorar a implementação de procedimentos e ações que atendam à Política, assim como elucidar dúvidas na interpretação conceitual de seus termos, e de Programas, Políticas Públicas e legislações específicas sobre o tema;

III – acompanhar as denúncias de violações de Direitos Humanos, discriminação ou conflitos nas relações de trabalho por motivo de discriminação que firmam ou estejam em desacordo com esta Política, sendo-lhe facultada a participação, sempre que possível, em grupos de trabalho, comissões ou fóruns instituídos para a apuração dessas infrações e/ou discussão de meios de prevenção de sua ocorrência;

IV – assegurar a efetividade desta Política;

V – revisar e propor a atualização da Política, sempre que necessário;

VI – elaborar e apresentar à Administração, a cada início de gestão, no prazo de 60 (sessenta dias), plano de trabalho com validade de 02 (dois) anos, com o objetivo de apresentar e planejar as principais iniciativas para o respectivo exercício, consolidando os resultados alcançados por meio de relatório de atividades, registrado nas atas de suas reuniões.

§1º. O plano de trabalho referente a esta gestão deve ser elaborado no prazo de 60 dias (sessenta dias), da publicação da presente Resolução.

§2º. Para o desenvolvimento das suas atividades, o Comitê poderá solicitar o apoio técnico de outras unidades e/ou profissionais ligados ao campo de conhecimento de que trata esta norma, se assim entender necessário.

Art. 7º Este Comitê Gestor da Igualdade de Gênero, Raça e Diversidade será formado por 8 membros, magistrados (as) e servidores (as), escolhidos(as) ou indicados (as), preferencialmente, entre pessoas pertencentes a um dos grupos destinatários desta Política, de modo a garantir que sua composição atenda à representatividade e aos valores, princípios e diretrizes nela previstos.

§ 1º. Os magistrados e servidores nomeados para compor o presente Comitê atuarão sem prejuízo de suas funções habituais, cabendo a coordenação dos trabalhos a um magistrado.

§ 2º O Presidente da Comissão poderá convidar representantes de outras unidades do Tribunal que não integrem a Comissão para auxiliar na realização de trabalhos específicos.

§ 3º O convite a representantes de outras unidades deve observar, sempre que possível, a representatividade de que trata o “caput” deste artigo.

CAPÍTULO V DAS RESPONSABILIDADES

Art. 8º São responsabilidades de todos aqueles que integram este Tribunal, especialmente dos gestores das suas diversas unidades:

I – Conhecer e observar os termos desta Política, atentos em manter o ambiente de trabalho saudável e harmonioso;

II – Efetivar as ações decorrentes desta Política;

III – Propor ao Comitê Gestor alterações na Política que considerem importantes para sua aplicação e efetividade;

IV – Propor ao Comitê Gestor ações, eventos e projetos que estejam em consonância com os objetivos desta Política;

V – Cumprir e fazer cumprir as diretrizes desta Política, fiscalizando sua efetivação e levando ao conhecimento do Comitê Gestor de que trata o Capítulo IV desta Resolução e da Ouvidoria denúncias de omissões em seu cumprimento e de discriminação, resguardado o sigilo da fonte.

Art. 9º Os órgãos da Administração Superior devem promover a cultura organizacional de respeito à diversidade, equidade e não discriminação, por meio da formulação de medidas e estratégias que favoreçam o desenvolvimento de ambientes de trabalho seguros e saudáveis e de orientações periódicas e claras sobre as determinações estabelecidas nesta Política.

Art. 10. A Secretaria de Gestão Pessoas, o Núcleo de Saúde, o Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas e o Comitê Gestor da Igualdade de Gênero, Raça e Diversidade, devem promover, junto à Assessoria de Comunicação Social, ações e campanhas de conscientização a respeito da aplicação da presente Política e das consequências da discriminação no trabalho, utilizando linguagem clara, inclusiva e objetiva bem como estratégia de comunicação alinhada à abordagem de intervenção.

Art. 11. Cabe à Escola Judicial promover a inclusão dos temas relacionados à prevenção e ao enfrentamento da discriminação no trabalho, bem como do respeito à diversidade, e de outros conteúdos correlatos nos currículos e nos conteúdos dos programas de aperfeiçoamento e capacitação, especialmente no Programa de Educação para Líderes.

Parágrafo único. A Escola Judicial, desde que atendidos os requisitos estabelecidos pelo seu Conselho Pedagógico, atuará em parceria visando à realização de ações e eventos de capacitação idealizados pelo Comitê Gestor da Igualdade de Gênero, Raça e Diversidade para a efetivação da política aprovada por esta Resolução.

Art. 12. A Ouvidoria do TRT13 deve atuar como unidade de intercomunicação entre os magistrados, servidores, estagiários, aprendizes, prestadores de serviços, voluntários, outros colaboradores, partes interessadas e o TRT13, de modo a propiciar canais efetivos para o recebimento de demandas de condutas de discriminação no âmbito das relações socio-profissionais e da organização do trabalho do Tribunal, a fim de que as manifestações sejam recebidas, avaliadas, sistematizadas e encaminhadas às unidades envolvidas e/ou responsáveis para análise e possível providência.

Art. 13. Os gestores de unidade devem adotar métodos de gestão participativa e organização laboral que fomentem ambiente de reconhecimento e respeito à diversidade humana como um

dos pilares da saúde física e mental no trabalho, buscando suporte das áreas competentes sempre que necessitarem de apoio para enfrentamento da discriminação.

Art. 14. Os gestores de contratos devem promover equidade, diversidade, inclusão, saúde e segurança nas relações entre as partes interessadas, conforme dispõem a legislação trabalhista e os acordos coletivos de trabalho, assim como fomentar o engajamento e a participação dos fornecedores e contratados nas ações institucionais de inclusão social e acessibilidade.

CAPÍTULO VI DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 15. Esta Resolução Administrativa entra em vigor na data de sua publicação.