



**PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 16ª REGIÃO
GABINETE DA PRESIDÊNCIA**

PORTARIA GP/TRT16 nº 143/2024

São Luis/MA, fevereiro de 2024

Institui o Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região e dá outras providências.

A DESEMBARGADORA PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 16ª REGIÃO, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

CONSIDERANDO a garantia constitucional da igualdade em direitos e obrigações entre homens e mulheres, conforme o disposto no artigo 5º, I, da Constituição da República Federativa do Brasil;

CONSIDERANDO os princípios dos direitos humanos consagrados em instrumentos internacionais, especialmente na Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948);

CONSIDERANDO os termos da Resolução CNJ nº 492, de 17 de março de 2023, que instituiu o Comitê de Acompanhamento e Capacitação sobre Julgamento com Perspectiva de Gênero no Poder Judiciário e o Comitê de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário;

CONSIDERANDO os termos da Resolução CSJT nº 368, de 27 de outubro de 2023, que instituiu o Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade no âmbito da Justiça do Trabalho;

CONSIDERANDO que para a igualdade, como expressão da cidadania e da dignidade humana, abranger todas as pessoas, deve ser considerada toda diversidade de gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, etária e deficiência;

RESOLVE:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS

Art. 1º. Fica instituído o Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região, compreendendo o conjunto de medidas que visam promover equidade de raça, cor, gênero, etnia, origem, crenças, orientação sexual, identidade de gênero, etária e de pessoas com deficiência, bem como das demais dimensões da diversidade nas relações sociais e de trabalho, no âmbito da Justiça do Trabalho.

Parágrafo único. Este Programa é destinado a magistrados(as), servidores(as), trabalhadores(as) terceirizados(as), estagiários(as), e, no que couber, aos demais usuários da Justiça do Trabalho (jurisdicionados(as), advogados(as), estudantes etc.).

Art. 2º. Para fins deste Programa, considera-se:

I - equidade: reconhecimento de que o acesso de todas as pessoas aos Direitos Humanos deve ser garantido com ações de caráter universal, mas também por ações específicas e afirmativas voltadas a grupos minoritários ou historicamente oprimidos, a fim de lhes possibilitar o igual acesso aos direitos e às oportunidades previstas em lei;

II - diversidade: respeito à vida e à dignidade de todos os seres humanos, com o reconhecimento das diversas maneiras de ser e as constituições múltiplas de grupos sociais e suas manifestações, sejam elas culturais, políticas, religiosas, regionais, raciais, de gênero, etárias, comportamentais, entre outras;

III - raça: categoria utilizada para abordar as hierarquias sociais e os mecanismos de controle social baseados no fenótipo. Tem por objetivo assinalar aspectos que dizem respeito à forma como traço/cor de indivíduos e pode designar elementos que compõem as desigualdades sociais;

IV - etnia: modos de viver, costumes, afinidades linguísticas de um determinado povo que criam as condições de pertencimento;

V - gênero: conjunto de características socialmente construídas - muitas vezes negativas e subordinatórias - atribuídas artificialmente aos diferentes sexos, a depender das diversas posições sociais ocupadas por membros de um mesmo grupo;

VI - sexo: características biológicas (órgãos sexuais e reprodutivos, hormônios, cromossomos) dos seres humanos utilizadas para categorização (macho/fêmea);

VII - identidade de gênero: identificação com características socialmente atribuídas a determinado gênero - mesmo que de forma não alinhada com o sexo biológico de um indivíduo. Pessoas cisgênero são aquelas cuja identidade de gênero coincide com a atribuída no momento do nascimento. Pessoas transgênero são aquelas cuja identidade de gênero diverge da atribuída no momento do nascimento, independentemente da realização de cirurgias ou tratamentos médicos. Pessoas transgênero cuja identidade de gênero diverge dos gêneros binários (homem e mulher) são consideradas não binárias;

VIII - orientação sexual: refere-se à atração sexual e afetiva de um determinado indivíduo. Pessoas que se atraem pelo mesmo gênero são homossexuais; pessoas que se atraem pelo gênero oposto são heterossexuais; e pessoas que se

atraem por ambos os gêneros são bissexuais;

IX - 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;

X - etarismo: discriminação e preconceito baseado em idade, geralmente das gerações mais novas em relação às mais velhas;

XI - interseccionalidade: ferramenta analítica que busca compreender as consequências estruturais e dinâmicas decorrentes da interação entre dois ou mais sistemas de subordinação, como racismo, sexismo, cissexismo, capacitismo, etarismo e classe social, visibilizando a multiplicidade de experiências das pessoas e permitindo melhor compreender a complexidade das violências a que estão submetidas; e

XII - transversalidade: integração dos conhecimentos e das diretrizes deste Programa ao conjunto das políticas e das estratégias de ação institucionais, de modo a garantir sua implementação em todas as dimensões da organização.

CAPÍTULO II

DOS PRINCÍPIOS, DAS DIRETRIZES, OBJETIVOS E AÇÕES

Art. 3º. O Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região tem como princípios:

I - respeito à dignidade da pessoa humana;

II - igualdade, não discriminação e respeito à diversidade;

III - respeito às diferenças;

IV - garantia de um ambiente de trabalho sadio e seguro

V - primazia da abordagem preventiva e socioeducativa;

VI - construção de uma cultura de paz e direitos humanos, fundada no respeito mútuo, igualdade de tratamento e soluções dialogadas para os conflitos no trabalho; e

VII - laicidade do Estado.

Art. 4º. São objetivos e diretrizes do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região:

I - implementação e consolidação da equidade de raça, gênero, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, etária e de pessoas com deficiência, bem como as demais dimensões da diversidade, na cultura institucional;

II - estabelecimento de mecanismos institucionais de prevenção e enfrentamento a todas as formas de discriminação, por meio da implantação de orientações, campanhas e normas escritas voltadas para a valorização da diversidade, tendo como objetivo último a inscrição de tal Programa como um valor central da cultura organizacional;

III - promoção e preservação da saúde física e psicossocial dos(as) destinatários(as) deste Programa, considerando as especificidades de raça, gênero, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, etária e de pessoas com deficiência, bem como as demais dimensões da diversidade;

IV - construção e fortalecimento de laços comunitários entre pessoas que trabalham no âmbito da Justiça do Trabalho, franqueando espaços de fala, escuta, encontro e participação, em condições de igualdade para servidores(as), magistrados(as), estagiários(as), trabalhadores(as) terceirizados(as), entre outros;

V - garantia da igualdade de oportunidades e da equidade de raça, gênero e diversidade na ascensão e ocupação de funções gratificadas e cargos em comissão;

VI - observância da interseccionalidade com relação aos temas previstos nesta Política, compreendendo que as consequências estruturais e dinâmicas decorrentes da interação entre os distintos eixos de subordinação demandam um enfoque maior de atuação voltado à garantia de dignidade a pessoas pertencentes a grupos de extrema vulnerabilidade, como servidores(as) transexuais e trabalhadores(as) terceirizados(as);

VII - adoção da transversalidade com relação aos temas previstos neste Programa, buscando encadeamento de ações de todas as áreas, cabendo a cada unidade organizacional e agente institucional contribuir para a sua efetividade;

VIII - incentivo ao diálogo com a sociedade e com as instituições públicas e privadas, inclusive grupos de pesquisa, a fim de concretizar os objetivos deste Programa;

IX - promoção da capacitação permanente de gestores voltada à conscientização, implementação e o acompanhamento do Programa de diversidade nas unidades deste Tribunal;

X - estabelecimento de objetivos e indicadores que possibilitem o monitoramento do impacto e da eficácia do Programa de valorização da diversidade;

XI - incentivo ao diálogo com a sociedade e com as instituições públicas e privadas, inclusive grupos de pesquisa, a fim de concretizar os objetivos desta Política; e

XII - fortalecimento e apoio a políticas públicas de equidade.

Art. 5º. São ações necessárias à implementação desta Política:

I - implementação de campanhas, eventos e outras medidas preventivas de sensibilização;

II - inclusão dos conteúdos correlatos a esta Programa nos currículos de aperfeiçoamento, capacitação inicial e continuada, especialmente nos programas de formação de magistrados(as) e gestores(as);

III - formalização de parcerias com instituições públicas e privadas relevantes para o cumprimento dos objetivos da Política;

IV - garantia da equidade de gênero em todas as instâncias, grupos de trabalho, comitês, subcomitês e, sempre que

possível, de raça, na sua composição, ressalvando-se os colegiados cujos membros sejam elegíveis ou cuja composição esteja prevista regimentalmente;

V - promoção de cursos de qualificação que possam equalizar oportunidades de provimento de funções gratificadas e cargos em comissão por pessoas pertencentes a grupos sub-representados; e

VI - monitoramento da eficácia deste Programa, com a definição e o acompanhamento de indicadores e de metas a serem implementadas.

CAPÍTULO III

DO COMITÊ DO PROGRAMA DE EQUIDADE DE RAÇA, GÊNERO E DIVERSIDADE

Art. 6º. O Programa da Equidade de Raça, Gênero e Diversidade será coordenada pelo Comitê da Equidade de Raça, Gênero e Diversidade, designado pela Presidência do Tribunal, ao qual incumbirá a implementação e integração das ações relacionadas a esse Programa no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região.

Art. 7º. O Comitê da Equidade de Raça, Gênero e Diversidade será composto pelos seguintes membros:

I - um(a) magistrado(a) designado(a) pela Presidência, que exercerá a função de coordenador(a);

II - um(a) magistrado(a), eleito(a) entre juízes(as) e desembargadores(as) que exercerá a função de vice-coordenador(a);

III - um(a) servidor(a) com deficiência, eleito(a) entre os(as) servidores(as);

IV - um(a) servidor(a) negro(a), eleito(a) entre os(as) servidores(as);

V - uma servidora mulher, eleita entre os(as) servidores(as);

VI - um(a) servidor(a) LGBTQIAP+, eleito(a) entre os(as) servidores(as);

VII - um(a) servidor(a) com mais de 60 (sessenta) anos, eleito(a) entre os(as) servidores(as); e

VIII - um(a) servidor(a) indicado(a) pela Diretoria-Geral, preferencialmente vinculado(a) à área de acessibilidade e inclusão ou sustentabilidade; e

IX - um servidor(a) indicado(a) pela Presidência.

§ 1º A eleição de representantes de servidores(as) e magistrados(as) será conduzida pela Presidência, entre os(as) servidores(as) e magistrados(as) ativos do respectivo quadro, em votação secreta. A inscrição dos concorrentes deverá ser precedida de ampla divulgação nos meios institucionais, com indicação clara das condições e do prazo para inscrição de candidaturas, bem como da data e do horário da votação.

§ 2º Caso alguma vaga eletiva não tenha candidatos inscritos dentro do prazo estabelecido na chamada para a eleição, esta será preenchida, após o prazo eleitoral, mediante indicação da presidência, entre servidores(as) e magistrados(as) ativos(as) que preencham os requisitos para a vaga não ocupada, com a devida anuência dos mesmos, mediante declaração de aceite na participação.

§ 3º Caso não haja candidatos passíveis de indicação para a vaga não preenchida, nova eleição será convocada para este fim, dentro de um ano, com duração até o final do mandato em curso dos demais membros do Subcomitê.

§ 4º O mandato dos membros do Comitê terá duração de dois anos e a eleição/indicação ocorrerá até noventa dias após a posse da Administração do Tribunal.

§ 5º Os membros do Comitê serão reeleitos/reconduzidos por apenas um mandato consecutivo ou três alternados, garantindo a circularidade e a alternância de seus membros, exceto no caso de não haver nenhum outro candidato interessado na vaga.

§ 6º Não podem integrar o Comitê magistrados(as) e servidores(as) que tiverem sido punidos judicial ou administrativamente pela prática de qualquer ato de discriminação, extinguindo-se a inelegibilidade com o cancelamento da penalidade, observado o respectivo prazo previsto no art. 131 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

§ 7º O Comitê reunir-se-á trimestralmente, em caráter ordinário, podendo ser convocadas reuniões extraordinárias, por solicitação de seus membros ou iniciativa de um dos Coordenadores. Todas as ações e reuniões serão documentadas e os documentos ficarão à disposição dos membros eleitos para os mandatos seguintes, competindo à Coordenação anterior do colegiado assegurar o acesso ao acervo documental.

§ 8º Os candidatos não eleitos comporão lista de suplentes, respeitando-se a ordem dos mais votados, sendo eles convocados a assumirem na hipótese de saída antecipada de membro eleito do Comitê.

§ 9º Caberá à Presidência designar membro para término de mandato quando houver saída antecipada de membro designado na forma dos incisos I e VIII do caput ou se frustrado o procedimento descrito no §3º.

§ 10. Os membros do Comitê atuarão sem prejuízo de suas funções regulamentares.

§ 11. Haverá um suplente para cada membro, caso tenham sido inscritos previamente no processo eleitoral.

§ 12. Fica designado o Setor de Acessibilidade e Inclusão como Unidade de Apoio Executivo (UAE) para realizar a gestão administrativa, secretariar as reuniões e cuidar de aspectos relativos à organização, à transparência e à comunicação do Comitê.

Art. 8º. Compete ao Comitê da Equidade de Raça, Gênero e Diversidade:

I - promover periodicamente ações de conscientização sobre a vedação da discriminação e preconceito;

II - sugerir capacitação voltada à sensibilização contra a discriminação e o preconceito;

III - sugerir capacitação voltada à necessidade de inclusão das pessoas em situação de vulnerabilidade;

IV - solicitar a inclusão no orçamento do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região e da Escola Judicial de verba destinada à execução do Programa de diversidade, com atenção prioritária;

V - receber e analisar as denúncias de discriminação e preconceito, encaminhando-as para a Presidência com parecer de

caráter consultivo;

VI - promover parcerias com outras instituições públicas e privadas, ampliando a consciência cívica da população quanto à vedação da discriminação e do preconceito;

VII - sugerir outras ações de inclusão dos marginalizados e combate à discriminação;

VIII - atuar na interlocução com os Gestores Nacionais do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade na respectiva região e com instituições parceiras;

IX - propor, promover e realizar ações, eventos e projetos voltados para os temas relativos à equidade de Raça, Gênero e Diversidade, bem como subsidiar as áreas administrativas e judiciárias no encaminhamento de propostas com igual finalidade no âmbito de suas competências específicas, a fim de articular e encadear tais ações, em especial nos meses de março (equidade de gênero), junho (equidade de pessoas LGBTQIAP+) setembro (inclusão de pessoas com deficiência) e de novembro (equidade de raça/etnia), promovendo uma integração transversal entre todas as áreas do Tribunal;

XI - apoiar e monitorar a implementação de procedimentos e ações que atendam a equidade de Raça, Gênero e Diversidade em âmbito regional;

XII - subsidiar e fiscalizar os encaminhamentos dados às denúncias de violações de Direitos Humanos, práticas discriminatórias ou conflitos nas relações de trabalho por motivo de discriminação que firam ou estejam em desacordo com esta Política; e

XIII - encaminhar ao Comitê Gestor Nacional, até 31 de janeiro, relatório substanciado de atividades da execução das ações promovidas no exercício anterior.

Art. 9º. Serão incluídos na pesquisa de satisfação do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região itens relativos à percepção da existência ou não de discriminação em nosso ambiente de trabalho, com o objetivo de acompanhamento para a erradicação dessa prática.

Art. 10. As Unidades Administrativas deste Tribunal serão responsáveis pela implementação das ações propostas pelo Comitê da equidade de Raça, Gênero e Diversidade.

Art. 11. Institui-se como canal de comunicação direta com o Comitê da equidade de Raça, Gênero e Diversidade o e-mail diversidade@trt16.jus.br por meio do qual poderão ser enviadas as denúncias, informações ou sugestões relativas ao Programa ora instituído.

Parágrafo único. Dada a sensibilidade de determinadas informações tratadas pelo Comitê, deverá ser garantida a máxima discrição e fidedignidade ao processamento dos dados recebidos.

CAPÍTULO IV

DO COMITÊ DE ACOMPANHAMENTO E CAPACITAÇÃO SOBRE JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO

Art. 12. Para a adoção de Perspectiva de Gênero nos julgamentos no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região fica instituído o Comitê de Acompanhamento e Capacitação sobre Julgamento com Perspectiva de Gênero, conforme diretrizes estabelecidas pelo Conselho Nacional de Justiça.

§ 1º A Presidência, com a colaboração da Escola Judicial, promoverão cursos de formação inicial e formação continuada que incluam, obrigatoriamente, os conteúdos relativos aos direitos humanos, gênero, raça e etnia, conforme as diretrizes previstas no Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, os quais deverão ser disponibilizados com periodicidade mínima anual.

§ 2º A capacitação de magistradas e magistrados nas temáticas relacionadas a direitos humanos, gênero, raça e etnia, conforme artigo anterior, constará nos regulamentos para concessão do Prêmio CNJ de Qualidade.

§ 3º O Tribunal providenciará meios para facilitar o acesso ao Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero ao público interno e externo mediante QRCode, card eletrônico, link ou outro recurso de comunicação social nas dependências do tribunal, no sítio do tribunal e na sua intranet, tornando-o uma ferramenta de consulta para as unidades judiciárias, operadores e operadoras do direito e auxiliares do juízo.

Art. 13. Caberá ao Comitê de Acompanhamento e Capacitação sobre Julgamento com Perspectiva de Gênero:

I - acompanhar o cumprimento dos termos da Resolução CNJ nº 492/2023;

II - elaborar estudos e propor medidas concretas de aperfeiçoamento do sistema de justiça quanto às causas que envolvam direitos humanos, gênero, raça e etnia, em perspectiva interseccional;

III - organizar fóruns, campanhas, orientações e atividades anuais de sensibilização sobre o julgamento com perspectiva de gênero nos órgãos do Poder Judiciário, com a participação de outros segmentos do poder público e da sociedade civil, para a discussão de temas relacionados com as atividades do Comitê;

IV - realizar cooperação interinstitucional, dentro dos limites de sua finalidade, com entidades de natureza jurídica e social do país e do exterior que atuam na referida temática;

V - realizar reuniões periódicas ordinárias, ou extraordinárias, sempre que for necessário, para a condução dos trabalhos do Comitê;

VI - solicitar a cooperação judicial com tribunais e outras instituições;

VII - participar de eventos promovidos por entes públicos ou entidades privadas sobre temas relacionados aos objetivos do Comitê; e

VIII - realizar o cadastramento de Sentenças e Decisões com aplicação do Protocolo para

Julgamento com Perspectiva de Gênero no Banco de Dados do Conselho Nacional de Justiça, por meio de formulário eletrônico.

Art. 14. O Comitê será composto pelos seguintes membros:

- I - um(a) magistrado(a) designado pela Presidência, que exercerá a função de coordenador;
- II - o(a) Juiz(a) Auxiliar da Escola Judicial que exercerá a função de vice-coordenador;
- III - um(a) servidor(a) com deficiência, eleito(a) entre os(as) servidores(as)
- IV - um(a) servidor(a) negro(a), eleito(a) entre os(as) servidores(as);
- V - uma servidora mulher, eleita entre os(as) servidores(as);
- VI - um(a) servidor(a) LGBTQIAP+, eleito(a) entre os(as) servidores(as);
- VII - um(a) servidor(a) com mais de 60 (sessenta) anos, eleito(a) entre os(as) servidores(as); e
- VIII - um(a) servidor(a) indicado(a) pela Diretoria-Geral, preferencialmente vinculado(a) à área de acessibilidade e inclusão ou sustentabilidade; e
- IX - um servidor(a) indicado(a) pela Presidência.

Art. 15. Institui-se como canal de comunicação direta com o Comitê de Acompanhamento e Capacitação sobre Julgamento com Perspectiva de Gênero o e-mail "genero@trt16.jus.br", por meio do qual poderão ser enviadas as denúncias, informações ou sugestões relativas ao Programa ora instituído.

Parágrafo único. Dada a sensibilidade de determinadas informações tratadas pelo Comitê, deverá ser garantida a máxima discrição e fidedignidade ao processamento dos dados recebidos.

Art. 16. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Dê-se ciência.

Publique-se no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho e disponibilize-se no Sítio Eletrônico do Tribunal.

Desembargadora MÁRCIA ANDREA FARIAS DA SILVA

Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região



Av. Senador Vitorino Freire, Nº 2001, Areinha, 6º andar
CEP 65.030-015 - São Luís - Maranhão
(98) 2109 - 9306 / presidencia@trt16.jus.br



Documento assinado eletronicamente por **MÁRCIA ANDREA FARIAS DA SILVA, Presidente**, em 29/02/2024, às 13:29, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site [Autenticar Documentos](#), informando o código verificador **0106486** e o código CRC **93543FC3**.