CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO
SECRETARIA JURÍDICA, PROCESSUAL E DE APOIO ÀS SESSÕES

RESOLUÇÃO CSJT N.º 368, DE 27 DE OUTUBRO DE 2023.

Institui o Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade 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. Conselheiro Lelio Bentes Corrêa, Relator, presentes os Exmos. Conselheiros Aloysio Corrêa da Veiga, Alexandre de Souza Agra Belmonte, Cláudio Mascarenhas Brandão, Débora Maria Lima Machado, José Ernesto Manzi, Paulo Roberto Ramos Barrionuevo, Marcus Augusto Losada Maia, Cesar Marques Carvalho, da Exma. Vice Procuradora-Geral do Trabalho, Dra. Maria Aparecida Gugel, 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 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;

considerando o disposto na Declaração Universal de Direitos Humanos e em normativos internacionais que versam sobre o direito à igualdade e à não discriminação, tais como as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que tratam sobre a Igualdade de Remuneração entre Homens e Mulheres (no 100) e sobre a Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação (no 111), a Convenção Interamericana sobre Toda Forma de Discriminação e Intolerância, a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e os Princípios de Yogyakarta;

considerando a adesão do Poder Judiciário brasileiro ao "Pacto pela Implementação da Agenda 2030", que tem por Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) a igualdade de gênero, o trabalho decente, o crescimento econômico e a redução das desigualdades, entre outros;

considerando as diretrizes lançadas pelo Conselho Nacional de Justiça voltadas à construção de um Poder Judiciário mais igualitário e representativo da população

JusLaboris
Biblioteca Digital da Justiça do Trabalho
Fonte: Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3850, p. 3-7, 16 nov. 2023.

brasileira, tais como as Resoluções 203/2015 (dispõe sobre a reserva de vagas a candidatos negros); 255/2018 (institui a política de incentivo à participação feminina); 270/2018 (dispõe sobre o uso do nome social pelas pessoas trans, travestis e transexuais); 401/2021 (propõe diretrizes de acessibilidade e inclusão para pessoas com deficiência); e 492/2023 (estabelece diretrizes para adoção do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero);

considerando que promover a valorização das pessoas, o trabalho decente e a sustentabilidade, bem como incentivar o respeito à diversidade, são valores da Justiça do Trabalho, a teor da Estratégia Nacional do Poder Judiciário Trabalhista;

considerando a necessidade de informar, conscientizar e garantir formação continuada para magistrados(as), servidores(as), advogados(as) e jurisdicionados(as) no âmbito da Justiça do Trabalho para a diversidade no país e no mundo, estimulando também a adoção de práticas cotidianas, nas atuações profissionais e cidadã, que visem à denúncia, ao enfrentamento e à eliminação de todas as formas de discriminação;

considerando que cabe à Justiça do Trabalho contribuir para aperfeiçoar a legislação e os normativos nacionais e internacionais sobre trabalho decente e monitorar a sua aplicação, inclusive com a realização de parcerias com instituições públicas e privadas;

considerando a necessidade de institucionalizar, coordenar e sistematizar políticas, ações e projetos a serem desenvolvidos pela Justiça do Trabalho em prol da erradicação de todo tipo de discriminação, como instrumento de alcance de trabalho e vida dignos; e

considerando, por fim, a decisão proferida nos autos do Processo CSJT-AN-3453-70.2023.5.90.0000,

RESOLVE:

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS

Art. 1º Instituir o Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade, com o objetivo de afirmar o compromisso contínuo com a busca da promoção da equidade de raça, gênero, etnia, 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), aprendizes 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,

JusLaboris
Biblioteca Digital da Justiça do Trabalho

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 E DAS AÇÕES

Seção I
Dos Princípios

Art. 3º O Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade no âmbito da Justiça do Trabalho é orientado pelos seguintes princípios:

I – respeito à dignidade da pessoa humana;

II – igualdade, não discriminação e respeito à diversidade;

III – garantia de um ambiente de trabalho sadio e seguro;

JusLaboris
Biblioteca Digital da Justiça do Trabalho

IV – primazia da abordagem preventiva e socioeducativa;

V – 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

VI - laicidade do Estado.

Seção II
Das Diretrizes Gerais

Art. 4º O Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade no âmbito da Justiça do Trabalho seguirá e será orientado pelas seguintes diretrizes básicas:

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;

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 neste Programa, 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; e

IX - fortalecimento e apoio a políticas públicas de equidade.

Seção III
Das Ações

Art. 5º São ações necessárias à implementação deste Programa:

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

II - inclusão dos conteúdos correlatos a este 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 do Programa;

IV - garantia da equidade de gênero em todas as instâncias, grupos de trabalho, comitês, subcomitês e, sempre que possível, de raça, na sua composição,

JusLaboris
Biblioteca Digital da Justiça do Trabalho

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
DOS COMITÊS GESTORES DO PROGRAMA DE EQUIDADE DE RAÇA, GÊNERO E DIVERSIDADE

Seção I
Da Gestão Nacional do Programa

Art. 6º Fica instituído, no âmbito do CSJT, o Comitê Gestor Nacional do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade, composto pelos seguintes membros efetivos:

I - Ministro(a) Presidente do CSJT, que o presidirá;

II - Um Ministro(a) Coordenador(a), indicado(a) pela Presidência do CSJT;

III - Um Ministro(a) Vice-Coordenador(a), indicado(a) pela Presidência do CSJT;

IV - Cinco magistrados(as), representando cada uma das cinco regiões do país, indicados pela Presidência do CSJT, sendo preferencialmente: um(a) magistrado(a) com deficiência, um(a) magistrado(a) negro(a), um(a) magistrado(a) LGBTQIAP+, uma magistrada mulher e um(a) magistrado(a) com mais de 60 (sessenta) anos; e

V - Dois servidores(as) do TST ou do CSJT, indicados pela Presidência do CSJT e do TST, preferencialmente entre servidores(as) com deficiência, negros(as), LGBTQIAP+, mulheres ou com mais de 60 (sessenta) anos.

§ 1º Os(as) magistrados(as) Gestores(as) Nacionais poderão ser reeleitos(as)/reconduzidos(as) por apenas 01 mandato consecutivo ou três alternados, garantindo a alternância dos membros do Comitê.

§ 2º Não podem integrar o Comitê magistrados(as) e servidores(as) que tiverem sido punidos judicial ou administrativamente pela prática de qualquer ato de discriminação.

Art. 7º O Comitê Gestor Nacional reunir-se-á trimestralmente, em caráter ordinário, podendo ser convocadas reuniões extraordinárias pela Presidência ou pela Coordenação Nacional do Programa.

Seção II
Da Gestão Regional do Programa

Art. 8º Será instituído no âmbito dos Tribunais Regionais, no prazo máximo de 90 dias, Comitê Gestor Regional do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade, tendo por composição mínima os seguintes membros efetivos:

I - Um(a) Magistrado(a), indicado(a) pela Presidência do TRT;

II - Um(a) Magistrado(a), eleito(a) entre juízes(as) e desembargadores(as);

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

JusLaboris
Biblioteca Digital da Justiça do Trabalho

Fonte: Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3850, p. 3-7, 16 nov. 2023.

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 sustentabilidade (Resolução 400, CNJ).

§ 1º A critério de cada Tribunal Regional, a composição mínima poderá ser ampliada para contemplar representantes de trabalhadores(as) terceirizados(as), além de representantes sindicais e das associações de magistrados(as) locais.

§ 2º A coordenação será exercida conjuntamente pelo(a) magistrado(a) indicado(a) pela Presidência e pelo(a) magistrado(a) eleito(a), que serão os Gestores Regionais do Programa.

§ 3º A eleição de representantes de servidores(as) e magistrados(as) será conduzida pela Presidência dos Tribunais, 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.

§ 4º 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.

§ 5º 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 Comitê.

§ 6º O mandato do Comitê terá duração de dois anos, e a eleição/indicação ocorrerá até 90 dias após a posse da Administração do Tribunal.

§ 7º 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.

§ 8º Não podem integrar o Comitê magistrados(as) e servidores(as) que tiverem sido punidos judicial ou administrativamente pela prática de qualquer ato de discriminação.

Art. 9º O Comitê Gestor Regional reunir-se-á trimestralmente, em caráter ordinário, podendo ser convocadas reuniões extraordinárias, por solicitação de seus membros ou iniciativa de um dos Coordenadores.

Parágrafo único. Todas as ações e reuniões do Comitê Gestor serão documentadas. Os documentos ficarão à disposição dos membros eleitos para os mandatos seguintes, competindo à Coordenação do Comitê anterior assegurar o acesso ao acervo documental.

JusLaboris
Biblioteca Digital da Justiça do Trabalho
Fonte: Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3850, p. 3-7, 16 nov. 2023.

CAPÍTULO IV
DAS RESPONSABILIDADES

Art. 10 Compete ao Comitê Gestor Nacional do Programa:

I - definir as metas bianuais e os temas centrais a serem priorizados, a fim de orientar as atividades do Programa;

II - coordenar e monitorar a implementação de procedimentos e ações que atendam a este Programa em âmbito nacional, assim como elucidar dúvidas na interpretação conceitual deste Programa, bem como de outros programas, políticas e legislações específicas sobre o tema;

III - propor ao CSJT revisões e atualizações, sempre que necessário;

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

V - celebrar parcerias com instituições públicas e privadas;

VI - convocar reuniões com os Gestores Regionais, ao menos uma vez por semestre; e

VII - compilar os relatórios de atividades elaborados pelos Gestores Regionais, apresentando-os anualmente à Presidência do CSJT.

Art. 11 São responsabilidades das Administrações dos Tribunais Regionais:

I - garantir a implementação deste Programa em âmbito regional, emprestando o apoio operacional necessário para dar suporte ao Comitê Gestor Regional;

II - propor ao Comitê Gestor Nacional revisões e atualizações, sempre que necessário;

III - indicar ao Comitê Gestor Nacional dois(duas) magistrados(as) que atuarão como Gestores Regionais, noticiando sempre que houver substituição dos Gestores Regionais;

IV - zelar para que todas as Comissões, Comitês e Grupos de Trabalho observem a equidade de gênero e, sempre que possível, de raça na sua composição, ressalvando-se os colegiados cujos membros sejam elegíveis ou cuja composição esteja prevista regimentalmente;

V - promover ações de comunicação e divulgação interna e externa; e

VI - promover ações de formação, qualificação, gestão, desenvolvimento de conhecimento, atitudes ou aptidões, promoção do bem-estar, da saúde, e da qualidade de vida voltadas para servidores(as) e magistrados(as).

Parágrafo único. Sempre que possível, as ações de formação e divulgação pautadas nesta política devem ser estendidas a empregados(as) das empresas terceirizadas, bem como à comunidade jurídica e acadêmica.

Art. 12 Compete ao Comitê Gestor Regional de Equidade, Diversidade e Inclusão:

I - atuar na interlocução com os Gestores Nacionais na respectiva região e com instituições parceiras;

II - propor, promover e realizar ações, eventos e projetos voltados para os temas relativos a este Programa, 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;

III - apoiar e monitorar a implementação de procedimentos e ações que atendam a este Programa em âmbito regional;

JusLaboris
Biblioteca Digital da Justiça do Trabalho

IV - 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 este Programa; e

V - encaminhar ao Comitê Gestor Nacional, até 31 de janeiro, relatório substanciado de atividades da execução das ações do Programa do exercício anterior.

Art. 13 São responsabilidades de magistrados(as) e servidoras(es) da Instituição:

I – observar e dar efetividade aos princípios e diretrizes, bem como às ações decorrentes deste Programa;

II - propor aos Comitês Gestores alterações que considerem importantes para sua aplicação e efetividade;

III - propor aos Comitês Gestores ações, eventos e projetos que estejam em consonância com os objetivos deste Programa; e

IV - cumprir e fazer cumprir todos os itens descritos neste Programa, fiscalizando sua implementação e denunciando aos Comitês Gestores possíveis omissões no seu cumprimento.

CAPÍTULO V
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 14 As horas de trabalho dedicadas às atividades inerentes ao Comitê serão consideradas parte da jornada de trabalho dos(as) servidores(as).

Art. 15 Os casos omissos serão resolvidos pela Presidência do CSJT.

Art. 16 Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Brasilia, 27 de outubro de 2023.

LELIO BENTES CORRÊA
Presidente

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

JusLaboris
Biblioteca Digital da Justiça do Trabalho

Fonte: Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3850, p. 3-7, 16 nov. 2023.