



**PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO**

RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA Nº 03/2017

República

**(Anexo Único compilado com as alterações promovidas pelas
Resoluções Administrativas TRT4 nº 49/2023 e nº 59/2025)**

Aprova a Política de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.

O ÓRGÃO ESPECIAL DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO, no uso de suas atribuições legais e regimentais, na sessão ordinária ocorrida nesta data,

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

CONSIDERANDO as resoluções, recomendações e portarias publicadas pelo Conselho Nacional de Justiça e pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho, com a finalidade de orientar a consolidação de políticas que tenham como objetivo a redução da desigualdade, fundamentadas nos princípios da igualdade, do respeito à diversidade com atenção as suas dimensões, da equidade, da transparência dos atos públicos e da laicidade do Estado;

CONSIDERANDO a necessidade de instituição de uma política que afirme o compromisso contínuo deste Tribunal com a concretização dos direitos fundamentais concernentes à igualdade e a não discriminação assegurados na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988,

RESOLVE, por unanimidade,

Art. 1º Aprovar a Política de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, na forma do Anexo Único desta Resolução Administrativa.

Art. 2º Esta Resolução Administrativa entra em vigor na data de sua publicação.



**PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO**

Tomaram parte na sessão os Exmos. Desembargadores Rosane Serafini Casa Nova, Ana Luiza Heineck Kruse, Emílio Papaléo Zin, Maria da Graça Ribeiro Centeno, Marçal Henri dos Santos Figueiredo, Raul Zoratto Sanvicente, José Felipe Ledur, Flavia Lorena Pacheco, Luiz Alberto de Vargas, Maria Cristina Schaan Ferreira, Iris Lima de Moraes e André Reverbel Fernandes, sob a presidência da Exma. Desembargadora Beatriz Renck, Presidente deste Tribunal. Presente pelo Ministério Público do Trabalho o Dr. Rogério Uzun Fleischmann. Dou fé. Porto Alegre, 17 de fevereiro de 2017. Cláudia Regina Schröder, Secretária do Tribunal Pleno, do Órgão Especial e da SDC.

CERTIDÃO

CERTIFICO que a presente Resolução Administrativa, disponibilizada no DEJT do dia 20.02.2017, é considerada publicada nesta data. Dou fé. Em 21 de fevereiro de 2017.

Cláudia Regina Schröder,
Secretária do Tribunal Pleno, do Órgão Especial e da SDC

CERTIDÃO

CERTIFICO que a presente Resolução Administrativa, disponibilizada no DEJT do dia 18.12.2023, é considerada republicada nesta data. Dou fé. Em 19 de dezembro de 2023.

Cintia Barcellos Fernandes
Secretária do Tribunal Pleno, do Órgão Especial e da SDC

CERTIDÃO DE REPUBLICAÇÃO

CERTIFICO que a presente Resolução Administrativa, disponibilizada no DEJT do dia 22 de Dezembro de 2025 é considerada republicada nesta data. Dou fé. Em 23 de dezembro de 2025.

Cintia Barcellos Fernandes

Secretaria do Tribunal Pleno, do Órgão Especial, SEJAI e SDC

POLÍTICA DE EQUIDADE DE GÊNERO, RAÇA E DIVERSIDADE

Tribunal Regional do Trabalho 4ª REGIÃO - Ano 1 - 2017

SUMÁRIO

| | |
|--|----|
| 1. OBJETIVO..... | 2 |
| 2. JUSTIFICATIVA..... | 2 |
| 3. PRINCÍPIOS..... | 7 |
| 4. DIRETRIZES..... | 7 |
| 5. INSTITUIÇÃO E FUNCIONAMENTO DO COMITÊ GESTOR..... | 9 |
| 6. RESPONSABILIDADES..... | 10 |
| 7. CONCEITUAÇÃO..... | 11 |
| 8. REFERÊNCIAS..... | 12 |

Tribunal Regional do Trabalho da 4ª. Região

Administração 2015/2017

Presidente Desa. Beatriz Renck

Vice-Presidente Des. João Pedro Silvestrin



POLÍTICA DE EQUIDADE DE GÊNERO, RAÇA E DIVERSIDADE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4A. REGIÃO

Versão 2 – Dezembro de 2023

1. OBJETIVO

O objetivo da Política de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª. Região é afirmar o compromisso contínuo da Instituição com a busca da promoção da equidade de gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, geracional, etária 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.

2. JUSTIFICATIVA

A presente política está sustentada pelos mais altos valores de Direitos Humanos, estabelecidos em diversas convenções internacionais, estatutos e tratados dos quais o Brasil é signatário¹, sendo o Poder Judiciário parte fundamental na sua consecução. Dentre estas, destacamos:

- Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948)²
- Convenção Internacional sobre Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial (1965)³
- Convenção Internacional sobre Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher - CEDAW (1979)⁴
- Convenção Interamericana para prevenir, punir e erradicar a violência contra a Mulher (1994) – Convenção de Belém do Pará⁵
- Declaração de Pequim adotada pela quarta conferência sobre as mulheres: ação para igualdade, desenvolvimento e paz (1995)⁶
- Convenção Interamericana para a Eliminação de todas as formas de discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência (1999)⁷

1

Coletânea de Tratados Internacionais de Direitos Humanos aprovadas pelo Brasil: Fonte -

2

Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) -

3

Convenção Internacional sobre Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial (1965) -

4

Convenção Internacional sobre Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher -

CEDAW (1979) -

Convenção Interamericana para prevenir, punir e erradicar a violência contra a Mulher (1994) -

5

Convenção de Belém do Pará -

Declaração de Pequim adotada pela quarta conferência sobre as mulheres: ação para igualdade,

6

desenvolvimento e paz (1995) -

Convenção Interamericana para a Eliminação de todas as formas de discriminação contra as pessoas

7

portadoras de deficiência (1999) -

- Princípios de Yogyakarta (2007)⁸ – Princípios sobre a aplicação da Legislação Internacional de Direitos Humanos em relação à Orientação Sexual e Identidade de Gênero

Os Princípios e Diretrizes desta Política de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade do Tribunal Regional do Trabalho da 4^a. Região encontram-se alinhados com a Constituição Federal e com regulamentações, resoluções e propostas da OIT, CNJ, CSJT, TST e do próprio TRT4, apoiando-se na Missão - descrita como sendo: "*Realizar justiça na solução dos conflitos individuais e coletivos do trabalho, contribuindo para a pacificação social*" - e Visão deste Regional - "*Ser reconhecida como acessível, célere e efetiva na realização da justiça social*" - ambas definidas no Plano Estratégico da Instituição⁹:

CONSTITUIÇÃO FEDERAL (1988)¹⁰:

- Art. 3º, estabelece como objetivos Fundamentais da República:
 "I - Construir uma sociedade livre, justa e solidária;
 IV - *Promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação*".
- Princípio Constitucional da Igualdade - representado e exemplificado nos artigos:
 - 4º, inciso VIII, que dispõe sobre a igualdade racial:
 - "*Repúdio ao terrorismo e ao racismo*";
 - 5º, Caput:
 - "*Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade*";
 - 5º, I - que trata da igualdade entre os sexos:
 - "*Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição*";
 - 5º, inciso VIII - que versa sobre a igualdade de credo religioso ou convicção filosófica ou política:
 - "*Ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei*";
 - 7º, inciso XXXII - que versa sobre a igualdade trabalhista:
 - "*Proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos*";

8

[Princípios de Yogyakarta \(2007\)](#) - [\[link\]](#)

9

[Plano Estratégico da Instituição](#) - [\[link\]](#)

10

[Constituição Federal da República Federativa do Brasil \(1988\)](#) - [\[link\]](#)

- OIT - Organização Internacional do Trabalho¹¹ – A OIT tem como missão histórica:

"Promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável".

O Trabalho Decente é o ponto de convergência dos quatro *objetivos estratégicos* da OIT¹²:

1. *Promover os princípios fundamentais e direitos no trabalho através de um sistema de supervisão e de aplicação de normas;*
2. *Promover melhores oportunidades de emprego/renda para mulheres e homens em condições de livre escolha, de não discriminação e de dignidade.*
3. *Fortalecer o tripartismo e o diálogo social.*
4. *Aumentar a abrangência e a eficácia da proteção social aos direitos, em especial aqueles definidos como fundamentais pela Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho¹³ e seu seguimento adotada em 1998, quais sejam:*
 - a. *Liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;*
 - b. *Eliminação de todas as formas de trabalho forçado;*
 - c. *Abolição efetiva do trabalho infantil;*
 - d. *Eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação";*

Estes objetivos foram integralmente ratificados em Ato Conjunto do CSJT-TST n. 24/2014¹⁴, quando da instituição da Política Nacional de Responsabilidade Socioambiental da JT, com destaque, para fins de alinhamento com esta Política de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade do TRT4, a atuação na área de Direitos Humanos, estabelecida em:

- Princípio IX – “Respeito pelos Direitos Humanos”;
- Objetivo IIII – “Promover o valor social do trabalho e a dignificação do trabalhador”;
- E detalhadas no art. 20 deste Ato Conjunto no tema de Direitos Humanos:

11

<http://www.oitbrasil.org.br/content/apresentação>

12

OIT - Organização Internacional do Trabalho -

13

Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho -

14

Ato Conjunto do CSJT-TST n. 24/2014 - http://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=c8e43cbf-01a9-42fb-8599-d596aeb4ae85&groupId=955023

"Art. 20 - O Tribunal Superior do Trabalho, os Tribunais Regionais do Trabalho e, no que couber, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, na elaboração de suas políticas próprias, devem atender às seguintes diretrizes em direitos humanos" (grifo nosso):

"I - 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;

II - Garantir a acessibilidade às pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida em todas as suas instalações, serviços e processos; "

- CNJ - Consolidação das Normas do CNJ sobre o Poder Judiciário¹⁵ - no Artigo 1228, que versa sobre desenvolvimento e execução das ações de Comunicação Social:

"I – afirmação dos valores e princípios da Constituição Federal;

IV- valorização da diversidade étnica e cultural e respeito à igualdade e às questões raciais, etárias, de gênero e de orientação sexual;

V – reforço das atitudes comportamentais que promovam o desenvolvimento humano e o respeito ao meio ambiente; "

- CNJ - Recomendação n. 27/2009¹⁶ - Recomenda aos Tribunais relacionados nos incisos II a VII do art. 92 da Constituição Federal de 1988 que adotem medidas para a remoção de barreiras físicas, arquitetônicas, de comunicação e atitudinais de modo a promover o amplo e irrestrito acesso de pessoas com deficiência às suas dependências, aos serviços que prestam e às respectivas carreiras, para a conscientização de servidores e jurisdicionados sobre a importância da acessibilidade enquanto garantia ao pleno exercício de direitos, bem como para que instituam comissões de acessibilidade visando ao planejamento, elaboração e acompanhamento de projetos e metas direcionados à promoção da acessibilidade às pessoas com deficiência.
- Resolução CNJ nº 128/2011¹⁷ - Determina a criação de Coordenadorias Estaduais das Mulheres em Situação de Violência Doméstica e Familiar no âmbito dos Tribunais de Justiça dos Estados e do Distrito Federal.
- Recomendação CNJ nº 42/2012¹⁸ - Recomenda aos tribunais que adotem a linguagem inclusiva de gênero, no âmbito do Poder Judiciário, no que diz respeito à menção aos cargos ocupados por servidoras e magistradas.

¹⁵

Consolidação das Normas do CNJ sobre o Poder Judiciário -

<http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2016/09/dd36284270e5b02e3eace07c727fd976.pdf>

¹⁶

CNJ - Recomendação n. 27 - .

¹⁷

Resolução CNJ nº 128/2011 - .

¹⁸

Recomendação CNJ nº 42/2012 - .

- Resolução CNJ nº 203/2015¹⁹ - 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.
- CNJ - Resolução CNJ nº 230/2016²⁰ - Orienta a adequação das atividades dos órgãos do Poder Judiciário e de seus serviços auxiliares às determinações exaradas pela Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo e pela Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência por meio – entre outras medidas – da convocação em resolução a Recomendação CNJ 27, de 16/12/2009, bem como da instituição de Comissões Permanentes de Acessibilidade e Inclusão.
- Ato Conjunto TST.CSJT nº 02/2015²¹ - Institui reserva para negros de 20% das vagas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos no âmbito do TST e CSJT.
- Portaria nº 2.744/2002 do TRT4 – Institui o Programa de Integração e Acompanhamento Funcional dos Servidores Portadores de Deficiência do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, modificada pela Portaria n. 589/2014 do TRT4²²
- Portaria n. 4.794/2014 TRT4²³- Institui o Código de Ética dos Servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 4a. Região, em que determina ser direito de todo/a servidor/a deste TRT:

“Trabalhar em ambiente adequado, que preserve sua integridade física, mental, moral e psicológica; repudiando a prática de atos discriminatórios contra colegas de trabalho, superiores, subordinados e demais pessoas com quem se relacionar em função do trabalho, em razão de preconceito de qualquer natureza, seja de raça, sexo, orientação sexual, nacionalidade, cor, idade, religião, tendência política, posição social ou condição física especial”.
- Resolução Administrativa nº 11/2015²⁴ do TRT4 - Regulamenta a reserva de vagas aos candidatos negros nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos do Quadro de Pessoal do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.
- Portaria n. 1997/2015²⁵ - Transforma a Comissão de Gestão Ambiental na “Comissão de Gestão Socioambiental – COGESO”, e regulamenta a sua atuação.

19

Resolução CNJ nº 203/2015 - [link](#)

20

CNJ - Resolução CNJ nº 230/2016 - [link](#)

21

Ato Conjunto TST.CSJT nº 02/2015 - [link](#)

22

Portaria n. 589/2014 do TRT4 - [link](#)

23

Código de Ética do TRT4 – Portaria N 4.794 de 18 de agosto de 2014 - [link](#)

24

Resolução Administrativa nº 11/2015 - [link](#)

25

Portaria n. 1997/2015 - [link](#)

- Portaria nº 3.484/2015²⁶ – Institui a Comissão de Direitos Humanos e Trabalho Decente no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.
- Portaria nº 4699/2016 do TRT4²⁷ - Institui a Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão, no âmbito da Justiça do Trabalho da 4ª Região.

A Política de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade do Tribunal Regional do Trabalho da 4a. Região não apenas alinha-se com todas estas recomendações e resoluções, mas cria um instrumento institucional de sistematização e intersecção para ser utilizado por todos os setores e serviços deste Regional, a fim de efetivamente implementá-las.

3. PRINCÍPIOS

Os princípios da Política de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade do Tribunal Regional do Trabalho da 4a. Região estão baseados, em função de seu alcance e de sua abrangência, nos princípios constitucionais e naqueles constantes do II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres²⁸ (compilação da I e II Conferências Nacionais sobre o tema) e passam a ser orientadores desta Política, adaptando-se estes princípios às diversas dimensões da diversidade:

3.1 - IGUALDADE – Reconhecer que todos os seres humanos são iguais em direitos. Sobre este princípio se apoiam as políticas de Estado e as que hora adotamos neste Regional que se propõem a superar as desigualdades de gênero, raça e diversidades no ambiente e nas relações de trabalho.

3.2 - RESPEITO À DIVERSIDADE COM ATENÇÃO AS SUAS DIMENSÕES - A promoção da igualdade requer o respeito e atenção a todas as dimensões da diversidade: cultural, étnica, racial, inserção social, deficiência, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, geracional, etária, bem como as demais condições de vida das servidoras e servidores, juízas e juízes, estagiárias e estagiários do TRT4, com igual cuidado à heterogeneidade e diversidade do público que atendemos e dos trabalhadores/as terceirizados/as que atuam neste Regional.

3.3 - EQUIDADE - O acesso de todas as pessoas aos Direitos Humanos²⁹ deve ser garantido com ações de caráter universal, mas também por ações específicas e afirmativas voltadas aos grupos minoritários ou historicamente discriminados, promovendo condições para rompermos com estas desigualdades.

3.4 - TRANSPARÊNCIAS DOS ATOS PÚBLICOS - Deve-se garantir o respeito aos princípios da administração pública: legalidade, imparcialidade, moralidade, publicidade e eficiência, com transparência nos atos públicos e controle social.

3.5 - LAICIDADE DO ESTADO – Deve-se respeitar todas as formas de manifestação da religiosidade, reconhecendo a pluralidade religiosa nacional e garantindo a separação entre Estado e Religião, a fim de cumprir com esta Norma Constitucional.

²⁶ Portaria nº 3.484/2015 -

²⁷ Portaria nº 4699/2016 do TRT4 -

²⁸ II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres -

²⁹ Declaração Universal dos Direitos Humanos -

4. DIRETRIZES

A Política de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade do Tribunal Regional do Trabalho da 4a. Região seguirá e será orientada pelas seguintes diretrizes básicas:

- 4.1 - Consolidar a equidade de gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, geracional, etária, e de pessoas com deficiência, bem como as demais dimensões da diversidade na cultura organizacional, em todos os procedimentos, ações ou atividades da Instituição TRT4, dando especial atenção para:
 - 4.1.1 Ações de comunicação e divulgação interna e externa (SECOM);
 - 4.1.2 Ações de formação, qualificação e gestão e/ou desenvolvimento de conhecimento, atitudes ou aptidões, promoção do bem estar e qualidade de vida voltadas para servidores/as e magistrados/as (SEGESP e ESCOLA JUDICIAL);
 - 4.1.2.1 Sempre que possível, as ações de formação e divulgação pautadas nesta política devem ser estendidas aos/às empregados/as terceirizados/as, bem como aos/às estagiárias do TRT4, à comunidade jurídica e acadêmica;
 - 4.1.3 Atos, Solenidades e Cerimônias institucionais;
 - 4.1.4 Ações de Saúde e Qualidade de Vida de Servidores/as e Magistrados/as.
- 4.2 Assegurar a igualdade de oportunidades e a equidade de gênero, raça e diversidades na ascensão funcional e nas funções gerenciais, promovendo cursos de qualificação que possam equalizar as desigualdades apuradas que forem baseadas nas dimensões da diversidade, promovendo equidade na disputa destas vagas;
- 4.3 Promover e preservar a saúde física, mental e emocional de servidores/as, magistrados/as, trabalhadores/as terceirizados/as e estagiários/as, considerando as especificidades de gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, geracional, etária e de pessoas com deficiência, bem como as demais dimensões da diversidade, cumprindo todas as determinações desta Política e do Código de Ética do TRT4³⁰ e apurando possíveis violações destas determinações;
- 4.4 Transversalizar o tema da equidade de gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, geracional, etária e de pessoas com deficiência, bem como as demais dimensões da diversidade, nos processos institucionais, buscando encadeamento de ações de todas as áreas do TRT4.
- 4.5 Promover a cultura de Direitos Humanos dentro e fora do TRT4, usando dos preceitos e da atribuição constitucional, focados na visão e na missão da Justiça do Trabalho da 4ª. Região³¹ e buscando a interação com os demais Órgãos do Judiciário e com toda a sociedade em nível Regional e Nacional.

³⁰ Código de Ética do TRT4 – Portaria N 4.794 de 18 de agosto de 2014 -

4.6 Fortalecer e apoiar as políticas públicas de equidade de gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, geracional, etária e de pessoas com deficiência, bem como as demais dimensões da diversidade fomentando sua aplicação na cadeia de relacionamentos do TRT4, envolvendo:

- 4.6.1 Usuários da Justiça do Trabalho (partes, advogados/as, estudantes, etc.);
- 4.6.2 Trabalhadores/as terceirizados/as e estagiários/as;
- 4.6.3 Entidades representativas de classe dos/as servidores/as, magistrados/as e advogados/as;
- 4.6.4 Universidades e Departamentos Acadêmicos;
- 4.6.5 Movimento Sindical e demais movimentos sociais;
- 4.6.6 Instituições do sistema de justiça.

5. INSTITUIÇÃO E FUNCIONAMENTO DO COMITÊ GESTOR

O Comitê Gestor de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade do Tribunal Regional do Trabalho da 4a. Região será formado por 12 membros, assim distribuídos:

- 01 (um/a) Magistrado/a, indicado/a pela Presidência;
 - 01 (um/a) Magistrado/a, eleito/a entre juízes/as e Desembargadores/as;
 - 01 (um/a) Servidor/a com deficiência, eleito/a entre os/as servidores/as;
 - 01 (um/a) Servidor/a Negro/a, eleito/a entre os/as servidores/as;
 - 01 (uma) Servidora Mulher, eleita entre os/as servidores/as;
 - 01 (um/a) Servidor/a LGBTQIAP+³², eleito/a entre os/as servidores/as;
 - 01 (um/a) Servidor/a ativo/a ou aposentado/a com mais de 60 (sessenta) anos, eleito/a entre os/as servidores/as ativos/as e os/as aposentados/as;
 - o/a Assessor/a-Chefe da Assessoria de Promoção do Trabalho Decente e dos Direitos Humanos;
 - 01 (um/a) Servidor/a indicado/a pela Diretoria-Geral, preferencialmente vinculado/a à área de sustentabilidade;
 - 01 (um/a) representante de trabalhadores/as terceirizados/as;
 - 01 (um/a) Diretor/a indicado/a pelo SINTRAJUFE-RS;
 - 01 (um/a) Magistrado/a, indicado/a pela Amatra IV.
- 5.1 A coordenação será exercida conjuntamente pelo/a magistrado/a indicado/a pela Presidência e pelo/a magistrado/a eleito/a, que serão os/as Gestores/as Regionais do Programa de Equidade de que trata a Resolução CSJT nº 368/2023.
- 5.2 A eleição dos representantes da Magistratura e dos/as Servidores/as será conduzida pela Presidência do TRT, entre os/as Magistrados/as e Servidores/as ativos/as do quadro deste Regional, exceto para servidor/a com mais de 60 anos, que também abarcará servidores/as aposentados/as, em votação secreta, proporcionando a inscrição dos concorrentes, precedida de ampla divulgação nos meios institucionais (e-mail, Portal Vox, etc.) onde deverá ser especificado o prazo para inscrição de candidaturas;

³¹ A Missão do TRT4 está descrita como sendo: "Realizar justiça na solução dos conflitos individuais e coletivos do trabalho, contribuindo para a pacificação social".

Nossa Visão: "Ser reconhecida como acessível, célere e efetiva na realização da justiça social", ambas descritas no Plano Estratégico da Instituição –

<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/gestao>

³² Sigla que abrange pessoas que são Lésbicas, Gays, Bi, Trans, Queer/Questionando, Intersexo, Assexuais/Arromânticas/Agênero, Pan/Pôli, Não-binárias e mais.

- 5.3 Caso alguma vaga eletiva não tenha candidatos/as inscritos/as dentro do prazo estabelecido na chamada da eleição, esta será preenchida, após o prazo eleitoral, mediante indicação da presidência, entre Magistrados/as e Servidores/as ativos/as, exceto para a vaga de servidor/a com mais de 60 anos, que também abarcará servidor/a aposentado/a, que preencham os requisitos para a vaga não ocupada.
- 5.3.1 Caso não haja candidatos/as compatíveis para serem indicados/as para a vaga não preenchida, nova eleição será chamada para estes casos dentro de um (01) ano com duração até o final do mandato em curso do Comitê.
- 5.4 O mandato do Comitê terá duração de dois anos, e a eleição/indicação ocorrerá até 90 dias após a posse da Administração do Tribunal.
- 5.4.1 A Primeira composição do Comitê no ano de 2017, terá eleição realizada em até 60 dias após a aprovação desta Política pelo Órgão Especial do TRT4 e o mandato do Comitê terá, excepcionalmente, a duração de um (01) ano.
- 5.5 Os membros do Comitê poderão ser reeleitos/reconduzidos por apenas 01 (um) mandato consecutivo ou 03 (três) alternados, garantindo a circularidade e alternância de seus membros, exceto no caso de não haver nenhum outro candidato interessado na vaga.
- 5.6 Todas as ações e reuniões do Comitê serão documentadas e os documentos ficarão à disposição dos membros eleitos para os mandatos seguintes, competindo à Coordenação do colegiado anterior providenciar o acesso ao acervo documental.
- 5.6.1 Em função da relevância do tema, recomenda-se que os documentos não sigilosos sejam guardados em acervo disponível à Comunidade, em especial à academia para estudos e pesquisas.
- 5.7 O Comitê se reunirá, ordinariamente, a cada 03 (três) meses, e, extraordinariamente, por solicitação de seus membros ou iniciativa de 01 (um/a) dos/as Coordenadores/as.
- 5.7.1 Para instalar-se reunião do Comitê será exigido quórum de 50% mais um dos membros, presente pelo menos 01 (um/a) Coordenador/a.
- 5.7.2 As deliberações do Comitê serão tomadas por maioria simples, considerando-se o número de membros presentes na reunião.

6. RESPONSABILIDADES

6.1 São responsabilidades da Presidência do TRT4:

- 6.1.1 Aprovar a Política de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade do Tribunal Regional do Trabalho da 4a. Região, sujeitando sua ratificação ao Órgão Especial deste Regional, e garantir a sua implementação.
- 6.1.2 Aprovar as revisões e atualizações propostas para este plano, sempre que necessário.
- 6.1.3 Indicar ao Comitê Gestor Nacional dois-duas magistrados/as que atuarão como Gestores/as Regionais, noticiando sempre que houver substituição dos/as Gestores/as Regionais.

6.2 São responsabilidades do Comitê Gestor de Gênero, Raça e Diversidade:

- 6.2.1 Propor, promover e realizar ações, eventos e projetos voltados para os temas afeitos a esta Política, bem como subsidiar as áreas administrativas e judiciárias nos encaminhamentos de propostas com igual finalidade no âmbito de suas competências específicas, a fim de articular e encadear essas 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 TRT4.
 - 6.2.2 Apoiar e monitorar a implementação de procedimentos e ações que atendam a esta Política, assim como elucidar dúvidas na interpretação conceitual desta Política, de Programas, Políticas e outras legislações específicas sobre o tema.
 - 6.2.3 Subsidiar e fiscalizar os encaminhamentos dados às denúncias de violações de Direitos Humanos, Discriminação ou Conflitos nas Relações de Trabalho por motivo de discriminação que firam ou estejam em desacordo com esta Política.
 - 6.2.4 Revisar e propor a atualização do Plano, sempre que necessário.
 - 6.2.5 Atuar na interlocução com o Gestor Nacional representante da região e instituições parceiras.
 - 6.2.6 Encaminhar ao Comitê Gestor Nacional, até 31 de janeiro, relatório substanciado de atividades da execução das ações do Programa previsto na Resolução CSJT nº 368/2023, relativamente ao exercício anterior.
- 6.3 São responsabilidades de Gestoras/es, juízas/es e servidoras/es da Instituição:
- 6.3.1 Efetivar as ações decorrentes desta Política.
 - 6.3.2 Propor ao Comitê alterações que considerem importantes para sua aplicação e efetividade.
 - 6.3.3 Propor ao Comitê ações, eventos e projetos que estejam em consonância com os objetivos desta Política.
 - 6.3.4 Cumprir e fazer cumprir todos os itens descritos nesta política, fiscalizando sua efetivação e denunciando ao Comitê possíveis omissões ao seu cumprimento.

7. CONCEITUAÇÃO

Usamos para referência de entendimento desta política os seguintes conceitos, a partir da compilação de diversas fontes³³:

- 7.1. *DIVERSIDADE* – Significa reconhecer as diversas maneiras de ser e as constituições múltiplas de grupos sociais e suas manifestações, sejam elas culturais, políticas, religiosas, regionais, raciais, de gênero, geracionais, etárias, comportamentais, etc.
- 7.2. *EQUIDADE* – 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 previstos em lei.

³³ Conceituação compilada a partir de várias fontes: Cartilha Gênero e Diversidade: Oportunidades Iguais e Respeito às Diferenças – Eletrobras/Eletronorte; Cartilha Assédio Moral e Sexual no Trabalho – Ministério do Trabalho e Emprego; Lei 10.244, de 15 de maio de 2001 – art. 216-A; Princípios de Empoderamento das Mulheres – Igualdade significa negócios – ONU Mulheres; Cartilha SESI Relações de Gênero na indústria, 2011. I e II Planos Nacionais de Políticas para as Mulheres – SPM-Nacional, Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, dentre outros.

7.3. *ETNIA* - Modos de viver, costumes, afinidades linguísticas de um determinado povo que criam as condições de pertencimento naquela etnia.

7.4 - *RAÇA* - Categoria utilizada para abordar as hierarquias sociais e os mecanismos de controle social baseados na cor da pele. Tem por objetivo assinalar aspectos que dizem respeito à forma como a cor/traço de indivíduos pode designar elementos que compõem as desigualdades sociais.

7.5. *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.

7.6. *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.

7.6 *IDENTIDADE DE GÊNERO* - Sentimento de pertencimento a um dos dois gêneros socialmente aceitos (masculino ou feminino), 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).

7.7 - *ORIENTAÇÃO SEXUAL* - Este termo 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 tem sua atração afetivo e/ou sexual direcionadas para pessoas do mesmo sexo biológico que o seu. Bissexuais tem atração por ambos os性os. Existem ainda Pansexuais, assexuais, dentre outras categorias hoje em estudo.

7.8 *PESSOAS COM DEFICIÊNCIA* - Pessoas com deficiência são, segundo a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, aquelas 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.

7.9 *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 foram considerados os grupos minoritários em relação a gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, geracional, etária e de pessoas com deficiência. O termo “bem como as demais dimensões da diversidade” foi acrescentado no texto, sempre que considerado necessário, como forma não excludente de outras dimensões da diversidade humana não nomeadas que possam ser importantes no transcorrer da aplicação desta política, como as categorias religiosas, políticas, etc.

8. REFERÊNCIAS

- Declarações de Direitos Humanos aprovadas pelo Brasil:
- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988:

- Princípios de Yogyakarta (2007):
- OIT - Organização Internacional do Trabalho:
- Secretaria Nacional de Políticas para as Mulheres:
- CSJT – Conselho Superior da Justiça do Trabalho:
- CNJ - Conselho Nacional de Justiça:
- Tribunal Superior do Trabalho
- JusLaboris – Biblioteca Digital da Justiça do Trabalho:
<https://juslaboris.tst.jus.br/>
- Tribunal Regional do Trabalho da 4ª. Região:
 -
- Observatório Brasil da Igualdade de Gênero:
<http://www.observatoriodegenero.gov.br>
- Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência -
- Palácio do Planalto – Presidência da República:
- United Nations Human Rights: