



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO

RESOLUÇÃO NORMATIVA TRT7 Nº 6, DE 5 DE ABRIL DE 2024 (*)

Institui a Política de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (TRT-7) e dá outras providências.

O EGRÉGIO PLENO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO, em Sessão Ordinária hoje realizada, sob a Presidência do Excelentíssimo Senhor Desembargador do Trabalho Durval César de Vasconcelos Maia, Presidente do Tribunal, presentes os(as) Excelentíssimos(as) Senhores(as) Desembargadores(as) do Trabalho José Antonio Parente da Silva, Maria Roseli Mendes Alencar, Francisco Tarcísio Guedes Lima Verde Júnior, Plauto Carneiro Porto, Regina Gláucia Cavalcante Nepomuceno, Francisco José Gomes da Silva, Emmanuel Teófilo Furtado, João Carlos de Oliveira Uchoa, Antônio Teófilo Filho, e a Excelentíssima Procuradora do Trabalho Georgia Maria da Silveira Aragão,

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 de pessoas com 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 e a Recomendação Geral (RG) nº 28 da Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW), que fixa obrigações fundamentais dos Estados Partes decorrentes do artigo 2 da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres;

CONSIDERANDO a adesão do Poder Judiciário Brasileiro ao “Pacto pela Implementação da Agenda 2030”, e seus 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), especialmente para o cumprimento das diretrizes do ODS 5 - Igualdade de Gênero, ODS 8 – Trabalho Decente e Crescimento Econômico e ODS 10 - Redução das Desigualdades, dentre outros;

CONSIDERANDO as diretrizes lançadas pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) voltadas à construção de um Poder Judiciário mais igualitário e representativo da população brasileira, tais como as Resoluções CNJ nº 203, de 23 de junho de 2015, que dispõe sobre a reserva aos negros, no âmbito do Poder Judiciário, de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e de ingresso na magistratura; CNJ nº 255, de 4 de setembro de 2018 (institui a Política Nacional de incentivo à participação feminina no Poder Judiciário); CNJ nº 270, de 11 de dezembro de 2018 (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); CNJ nº 401, de 16 de junho de 2021, que dispõe sobre o desenvolvimento de diretrizes de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário e de seus serviços auxiliares, e regulamenta o funcionamento de unidades de acessibilidade e inclusão; e CNJ nº 492, de 17 de março de 2023 que estabelece diretrizes para adoção do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero nos julgamentos em todo o Poder Judiciário, as diretrizes do protocolo aprovado pelo Grupo de Trabalho constituído pela Portaria CNJ nº 27/2021, institui obrigatoriedade de capacitação de magistrados e magistradas, relacionada a direitos humanos, gênero, raça e etnia, em perspectiva interseccional, e cria 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 que promover a valorização das pessoas, o trabalho decente, a sustentabilidade, a acessibilidade e a inclusão, 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 de garantir formação continuada para magistrados(as), servidores(as), advogados(as) e para 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 como profissionais e como cidadãos(ãs), 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 de vida dignos;

CONSIDERANDO, por fim, os termos da Resolução do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) nº 368, de 27 de outubro de 2023, que institui o Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade no âmbito da Justiça do Trabalho e dá outras providências,

RESOLVE:

CAPÍTULO I **DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º Instituir a Política de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (TRT-7), 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. Esta política é destinada a magistrados(as), servidores(as), trabalhadores(as) terceirizados(as), estagiários(as), aprendizes e, no que couber, aos(às) demais usuários(as) da Justiça do Trabalho (jurisdicionados(as), advogados(as), estudantes etc).

Art. 2º Para fins desta Política, considera-se:

I - equidade: reconhecimento de que o acesso de todas as pessoas aos Direitos Humanos deve ser garantido com ações de caráter universal, e 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(as) 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(as) 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.

a) pessoas cisgênero são aquelas cuja identidade de gênero coincide com a atribuída no momento do nascimento;

b) pessoas transgênero são aquelas cuja identidade de gênero diverge da atribuída no momento do nascimento, independentemente da realização de cirurgias ou de tratamentos médicos:

1. 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(a) determinado(a) indivíduo(a).

a) pessoas que se atraem pelo mesmo gênero são homossexuais;

b) pessoas que se atraem pelo gênero oposto são heterossexuais;

c) 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;

XII - transversalidade: integração dos conhecimentos e das diretrizes desta Política ao conjunto das políticas e das estratégias de ação institucionais, de modo a garantir sua implementação em todas as dimensões do TRT-7;

XIII - estereótipos - visões ou pré-compreensões generalizadas sobre atributos ou características que indivíduos(as) de um determinado grupo possuem (descritivos), ou sobre os papéis que desempenham ou devem desempenhar (prescritivos), pela simples razão de participarem desse grupo em particular, independentemente de suas características individuais.

CAPÍTULO II

DOS PRINCÍPIOS, DAS DIRETRIZES E DAS AÇÕES

Seção I

Dos Princípios

Art. 3º A Política de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade do TRT-7 é orientada 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;

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;

VI - laicidade do Estado.

Seção II

Das Diretrizes Gerais

Art. 4º A Política de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade do TRT-7 será orientada 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 das demais dimensões da diversidade, na cultura institucional;

II - estabelecimento de mecanismos institucionais de prevenção e de enfrentamento a todas as formas de discriminação, bem como a oferta de recursos jurídicos e de medidas corretivas eficazes;

III - promoção e preservação da saúde física e psicossocial dos(as) destinatários(as) desta Política, 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 de participação, em condições de igualdade para servidores(as), magistrados(as), estagiários(as), trabalhadores(as) terceirizados(as), entre outros(as);

V - garantia da igualdade de oportunidades e da equidade de raça, gênero e diversidade na ascensão e na ocupação de funções gratificadas e de 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) e trabalhadores(as) terceirizados(as) transexuais;

VII - adoção da transversalidade com relação aos temas previstos nesta Política, buscando encadeamento de ações de todas as áreas, cabendo a cada unidade organizacional e a cada 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 desta Política;

IX - fortalecimento e apoio a políticas públicas de equidade.

Seção III **Das Ações**

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

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

II - inclusão dos conteúdos correlatos a esta Política 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 desta 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, ressaltando-se os colegiados cujos(as) membros(as) sejam elegíveis ou cuja composição esteja prevista regimentalmente;

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

VI - monitoramento da eficácia desta Política, com a definição e o acompanhamento de indicadores e de metas a serem implementados.

Seção IV
Das Diretrizes para Implementação do Protocolo para Julgamento com
Perspectiva Racial

(Inserida pela Resolução Normativa TRT7 nº 15, de 3 de julho de 2026)

Art. 5º-A. A Política de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade do TRT da 7ª Região observará as diretrizes estabelecidas na Resolução CNJ nº 598/2024 e no Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial. (Inserido pela Resolução Normativa TRT7 nº 15, de 3 de julho de 2026)

Art. 5º-B. Constituem objetivos específicos da implementação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial: (Inserido pela Resolução Normativa TRT7 nº 15, de 3 de julho de 2026)

I - fomentar a incorporação da perspectiva racial na atividade jurisdicional; (Inserido pela Resolução Normativa TRT7 nº 15, de 3 de julho de 2026)

II - promover a identificação e o enfrentamento de situações de discriminação racial direta, indireta, estrutural e institucional; (Inserido pela Resolução Normativa TRT7 nº 15, de 3 de julho de 2026)

III - contribuir para a concretização da igualdade material e da equidade racial; (Inserido pela Resolução Normativa TRT7 nº 15, de 3 de julho de 2026)

IV - estimular a produção e a disseminação de conhecimento relacionado à temática racial no âmbito da Justiça do Trabalho; (Inserido pela Resolução Normativa TRT7 nº 15, de 3 de julho de 2026)

V - promover a conscientização institucional acerca dos impactos do racismo estrutural nas relações sociais e de trabalho. (Inserido pela Resolução Normativa TRT7 nº 15, de 3 de julho de 2026)

Art. 5º-C. A Escola Judicial do Tribunal deverá contemplar, em seus programas de formação inicial e continuada, conteúdos relacionados: (Inserido pela Resolução Normativa TRT7 nº 15, de 3 de julho de 2026)

I - ao Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial; (Inserido pela Resolução Normativa TRT7 nº 15, de 3 de julho de 2026)

II - aos direitos humanos e à igualdade racial; (Inserido pela Resolução Normativa TRT7 nº 15, de 3 de julho de 2026)

III - ao racismo estrutural e institucional; (Inserido pela Resolução Normativa TRT7 nº 15, de 3 de julho de 2026)

IV - às discriminações direta e indireta; (Inserido pela Resolução Normativa TRT7 nº 15, de 3 de julho de 2026)

V - à análise interseccional das vulnerabilidades sociais. (Inserido pela Resolução Normativa TRT7 nº 15, de 3 de julho de 2026)

Art. 5º-D. O Tribunal promoverá a ampla divulgação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial, mediante: (Inserido pela Resolução Normativa TRT7 nº 15, de 3 de julho de 2026)

I - disponibilização permanente em seu portal institucional; (Inserido pela Resolução Normativa TRT7 nº 15, de 3 de julho de 2026)

II - divulgação em meios eletrônicos internos; (Inserido pela Resolução Normativa TRT7 nº 15, de 3 de julho de 2026)

III - campanhas de conscientização destinadas aos públicos interno e externo; (Inserido pela Resolução Normativa TRT7 nº 15, de 3 de julho de 2026)

IV - elaboração de materiais orientativos e educativos. (Inserido pela Resolução Normativa TRT7 nº 15, de 3 de julho de 2026)

Art. 5º-E. Nas hipóteses em que houver alegação de discriminação racial ou em que elementos raciais sejam relevantes para a compreensão da controvérsia, recomenda-se a observância das diretrizes constantes do Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial, sem prejuízo da independência funcional dos(as) magistrados(as). (Inserido pela Resolução Normativa TRT7 nº 15, de 3 de julho de 2026)

CAPÍTULO III

DA GESTÃO DA POLÍTICA DE EQUIDADE DE RAÇA, GÊNERO E DIVERSIDADE

Art. 6º A gestão da Política de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade do TRT-7 competirá ao Comitê Gestor Regional do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade, instituído e regulamentado pelo Ato TRT7.GP nº 43, de 9 de fevereiro de 2024, competindo-lhe:

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 esta Política, 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;

~~II - apoiar e monitorar a implementação de procedimentos e de ações que atendam a esta Política em âmbito regional;~~

III - apoiar, monitorar e avaliar a implementação das ações relacionadas à presente política e ao Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial, propondo indicadores de desempenho e medidas de aperfeiçoamento institucional; (Redação dada pela Resolução Normativa TRT7 nº 15, de 3 de julho de 2026)

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

V - encaminhar ao Comitê Gestor Nacional, até 31 de janeiro de cada ano, relatório substanciado de atividades da execução das ações da Política no exercício anterior.

VI - acompanhar a execução do Plano de Implementação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial e elaborar relatórios periódicos destinados à Presidência do Tribunal, à Corregedoria Regional e aos órgãos nacionais competentes. (Redação dada pela Resolução Normativa TRT7 nº 15, de 3 de julho de 2026)

CAPÍTULO III-A

DA PROMOÇÃO E DA EQUIDADE RACIAL

(Inserido pela Resolução Normativa TRT7 nº 15, de 3 de julho de 2026)

Art. 6º-A. O Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região adotará ações afirmativas voltadas à promoção da equidade racial, com o objetivo de ampliar a participação de pessoas negras nos espaços de formação, liderança, gestão e representação institucional. (Inserido pela Resolução Normativa TRT7 nº 15, de 3 de julho de 2026)

Art. 6º-B. Constituem diretrizes da política de promoção da equidade racial: (Inserido pela Resolução Normativa TRT7 nº 15, de 3 de julho de 2026)

I - a formação e capacitação de servidores(as) negros(as) para o exercício de cargos em comissão e de funções comissionadas; (Inserido pela Resolução Normativa TRT7 nº 15, de 3 de julho de 2026)

II - a adoção de medidas destinadas à ampliação da participação de pessoas negras na ocupação de cargos em comissão, funções comissionadas, programas de estágio e de aprendizagem; (Inserido pela Resolução Normativa TRT7 nº 15, de 3 de julho de 2026)

III - a realização de ações permanentes de sensibilização e de capacitação sobre igualdade racial e enfrentamento ao racismo institucional; (Inserido pela Resolução Normativa TRT7 nº 15, de 3 de julho de 2026)

IV - o monitoramento e a avaliação periódica das ações implementadas. (Inserido pela Resolução Normativa TRT7 nº 15, de 3 de julho de 2026)

Art. 6º-C. Compete ao Comitê Gestor Regional do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade do TRT-7 acompanhar a implementação das ações previstas neste Capítulo, propor indicadores de acompanhamento e apresentar relatórios periódicos à Administração do Tribunal. (Inserido pela Resolução Normativa TRT7 nº 15, de 3 de julho de 2026)

Art. 6º-D. A Presidência poderá editar atos complementares destinados à definição de metas, procedimentos e mecanismos de implementação das ações afirmativas previstas neste Capítulo. (Inserido pela Resolução Normativa TRT7 nº 15, de 3 de julho de 2026)

CAPÍTULO IV DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 7º São responsabilidades de magistrados(as) e de servidoras(es) da Instituição:

I - observar e dar efetividade aos princípios e diretrizes, bem como às ações decorrentes desta Política;

II - propor ao Comitê Gestor Regional do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade alterações que considerem importantes para sua aplicação e efetividade;

III - propor ao Comitê Gestor Regional do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade ações, eventos e projetos que estejam em consonância com os objetivos deste Programa;

IV - cumprir e fazer cumprir todas as disposições contidas nesta Política, fiscalizando sua implementação e denunciando ao Comitê Gestor Regional do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade possíveis omissões no seu cumprimento.

Art. 8º Os casos omissos serão resolvidos pela Presidência do Tribunal.

Art. 9º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Fortaleza, 5 de abril de 2024.

DURVAL CÉSAR DE VASCONCELOS MAIA

Presidente do Tribunal

(*) Alterada pela Resolução Normativa TRT7 nº 15/2026, disponibilizada no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 4510, de 08 de julho de 2026. Caderno Administrativo e Judiciário do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região, p. 1.