



PROGRAMA INCLUSÃO RAÇA

Plano de Gestão - Biênio 2023/2024

EXPEDIENTE

Presidente do TRT13

Desembargador Thiago de Oliveira Andrade

Vice-Presidente e Corregedora

Desembargadora Margarida Alves de Araújo Silva

Ouvidor

Desembargador Eduardo Sergio de Almeida

Ouvidora da Mulher

Desembargadora Herminegilda Leite Machado

Juizes Auxiliares da Presidência e da Corregedoria

Lindinaldo Silva Marinho

Alexandre Roque Pinto

Secretário-Geral da Presidência

Hyderlandson Coelho da Costa

Secretário-Geral Judiciário

Renan Cartaxo Marques Duarte

Diretora-Geral da Secretaria

Simone Farias Perrusi

Assessoria de Projetos Sociais e Promoção de Direitos Humanos – ASPROS

Humberto da Silva Miranda

Jamilly Rodrigues da Cunha

Samuelson Wagner de Araújo e Silva

Francineide Dias Braga

Ricardo Luiz Gomes Silva

Rute Prado de Moraes

Priscilla Costa de Lucena Rodrigues de Lima

Andrezza Ribeiro Gomes

Débora Fernanda Silva Barbosa

Rosana Amancio Pereira

Equipe de Elaboração

Humberto da Silva Miranda

Jamilly Rodrigues da Cunha

Samuelson Wagner de Araújo e Silva

Francineide Dias Braga

Assessoria de Comunicação Social - Design Gráfico

Patrícia Rocha Magalhães Sakaue

Eduardo Pinelli Pereira

Contatos da ASPROS

aspros@trt13.jus.br

(83) 3533-6027

(83) 3533-6026

(83) 3533-6025



Objetivos de Desenvolvimento Sustentável do Programa



O **Combate ao racismo institucional** no Poder Judiciário permeia diversos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - ODS que compõem a Agenda 2030 da ONU:

- O **ODS 8**, no item 8.6, propõe reduzir substancialmente a proporção de jovens sem emprego, educação ou formação;
- O **ODS 10** também estabelece em seu item 10.2 o propósito de empoderar e promover a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente da idade, sexo, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica ou outra;
- O **Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 16** possui como determinação a construção de instituições eficazes, responsáveis, inclusivas e transparentes;
- O **ODS 17** em seu item 17.7, incentiva a promoção eficaz de parcerias públicas e público privadas, bem como com a sociedade civil, a partir da experiência das estratégias de mobilização de recursos dessas parcerias para atingimento das metas de desenvolvimento sustentável.

Legislação

- Constituição Federal Art. 3º, III e IV, 5º caput e XLI, 7º, XXX, 215, §1º;
- Convenção 111 da OIT;
- Convenção Interamericana contra o Racismo, Discriminação Racial e Formas Conexas de Intolerância;
- Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial, ratificada pelo Brasil, promulgada pelo Decreto n.º 65.810, de 8/12/1969;
- Convenção Americana sobre Direitos Humanos, art.1.1;
- Agenda 2030 da ONU;
- Lei 9.029/95;
- Estatuto da Igualdade Racial – Lei n.º 12.288 de 20 de Julho de 2010;
- Lei 12.990 de 09/06/2014 – Dispõe sobre a reserva aos negros de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União;
- Resolução CNJ n.º 203/2015 – 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;
- ADPF 186/DF – Reserva de Vagas com base em critério étnico-racial;
- Nota Técnica GT de Raça N°001/2018 do MPT - https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/notas-tecnicas/nota-tecnica-gt-de-raca-no-01/@@display-file/arquivo_pdf ;
- Parecer Ação Afirmativa Estágio - MPT MAGALU - <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/parecer-acp-dpu-x-magalu-13-10.pdf>

Quais são os desafios?

Há um imenso desafio na busca da superação da sub-representatividade dos negros na estrutura do Poder Judiciário, reflexo direto do racismo estrutural no país.

Segundo dados do Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros realizado em 2018 pelo CNJ , apenas 21% do total de juízes(as) são negros. Considerando-se os(as) desembargadores(as), esse número cai para 8,8%.

Entre servidores(as) e estagiários(as) do Judiciário, tem-se que, respectivamente, 31% e 33,9% são negros(as). (1)

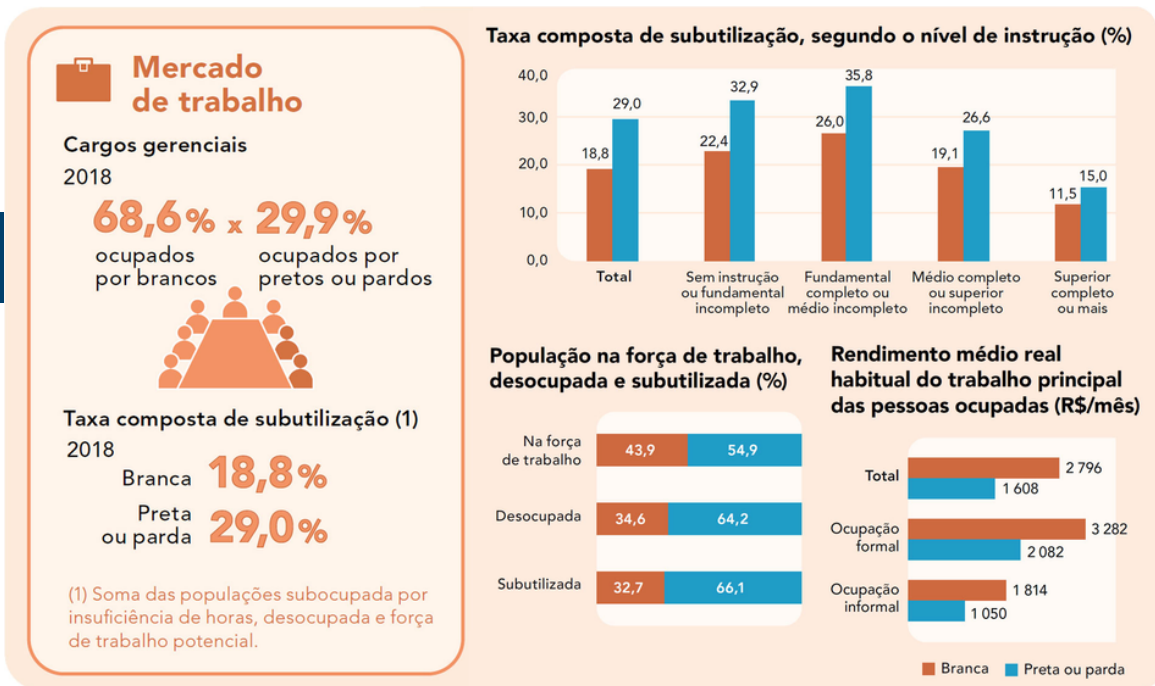
Embora representem a maioria da população brasileira, equivalendo a 55,8% do total, apenas 29,9% dessas pessoas ocupavam os cargos de gerência, segundo dados do IBGE na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua de 2018.

Pretos e pardos são maioria entre trabalhadores "desocupados" (64,2%) ou "subutilizados" (66,1%), segundo o informativo Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil, divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). (2)

(1) (Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=nJGUZP87rLc>, Link CNJ – Negras e Negros no Poder Judiciário, publicado em 14/10/2021, acesso em 19.10.2021).

(2) (Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2019-11/negros-sao-maioria-entre-desocupados-e-trabalhadores-informais-no-pais>, acesso em 14/09/2021.)





Fonte IBGE, disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/materias-especiais/21039-desigualdades-sociais-por-cor-ou-raca-no-brasil.html>, acesso em 14/09/2021

Em outubro de 2020, o CNJ elaborou um Relatório de Igualdade Racial no Judiciário que estabelece, entre diversas propostas, a implementação de políticas afirmativas para promoção da igualdade racial.

A Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Preconceito, ratificada pelo Brasil em 1968, em seu art. 1º, § 4, estabelece a possibilidade de adoção de ações afirmativas:

Artigo I

1. Nesta Convenção, a expressão “discriminação racial” significará qualquer distinção, exclusão restrição ou preferência baseadas em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tem por objetivo ou efeito anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício num mesmo plano, (em igualdade de condição), de direitos humanos e liberdades fundamentais no domínio político econômico, social, cultural ou em qualquer outro domínio de vida pública.

(...)

4. Não serão consideradas discriminação racial as medidas especiais tomadas com o único objetivo de assegurar progresso adequado de certos grupos raciais ou étnicos ou de indivíduos que necessitem da proteção que possa ser necessária para proporcionar a tais grupos ou indivíduos igual gozo ou exercício de direitos humanos e liberdades fundamentais, contando que, tais medidas não conduzam, em consequência, à manutenção de direitos separados para diferentes grupos raciais e não prossigam após terem sido alcançados os seus objetivos.

No art. 2º, II, da mesma **Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial**, encontramos o conceito de ação afirmativa:

Artigo II

2) Os Estados Partes tomarão, se as circunstâncias o exigirem, nos campos social, econômico, cultural e outros, as **medidas especiais e concretas para assegurar como convier o desenvolvimento ou a proteção de certos grupos raciais ou de indivíduos pertencentes a estes grupos com o objetivo de garantir-lhes, em condições de igualdade, o pleno exercício dos direitos do homem e das liberdades fundamentais.**

É posição consolidada no Supremo Tribunal Federal a **constitucionalidade** das ações afirmativas. Entre os vários precedentes, destacamos o julgamento da **ADPF 186/DF**, em que se assegurou a constitucionalidade das **cotas para negros em universidades**. (1)

As iniciativas a seguir, objetivam contribuir para a **inclusão de jovens negros e negras no mercado de trabalho**, a **ampliação da representatividade negra** no Tribunal e o fortalecimento da imagem institucional do TRT na **promoção dos direitos humanos**.

(1) (Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=6984693>, acesso em 19/10/2021.)



Quais são as Iniciativas?

1

Criar um programa de “FORMAÇÃO DE LIDERANÇAS NEGRAS” - O objetivo é melhorar o acesso das pessoas negras aos cargos de gestão do Tribunal com adoção de medidas efetivas que viabilizem o acesso à formação, o estímulo à liderança e a igualdade de oportunidades;

2

Pesquisa Institucional - elaboração de diagnóstico com formação de banco de dados na Secretaria de Gestão de Pessoas a ser utilizado como ferramenta de gestão para qualificações e ascensão aos cargos de liderança. O objetivo é traçar um perfil dos servidores negros do Tribunal com análise de currículo, entrevistas, etc., a fim de identificar os interessados para qualificá-los, o que será realizado por meio da seleção e capacitação necessárias à assunção dos cargos de nível de gestão;

3

Estágio – Realizar a contratação de estágio remunerado em diversos setores do tribunal com vagas exclusivas para pessoas negras, observando-se também a proporcionalidade de gênero (Lei 12.288/2010, art.4º, I- II);

4

Fortalecimento e suporte das atividades de Comitê Gestor de Igualdade de Gênero, Raça e Diversidade do Tribunal;



5

Promoção de parcerias com outras instituições, universidades e órgãos públicos para realização de eventos conjuntos, troca de experiências e boas práticas (benchmarking) para a promoção da inclusão e melhor representatividade negra no mundo do trabalho;

7

Promoção de eventos, divulgações e publicações de matérias no site do tribunal em datas relevantes, como 13 de maio – Dia da Abolição, 25 de julho – Dia Internacional da Mulher Negra Latino Americana e Caribenha, e 20 de novembro – Dia Nacional da Consciência Negra;

6

Publicidade e Transparência – Manter no Portal um “Observatório de Igualdade de Gênero, Raça e Diversidade do TRT 13” - uma espécie de censo étnico-racial, de acordo com os critérios do IBGE e a partir da autodeclaração, em que constem indicadores com número de servidores, servidoras e respectivas funções através de tabelas e gráficos estatísticos que demonstrem a evolução do Tribunal no cumprimento da meta de igualdade de gênero, raça e diversidade;

8

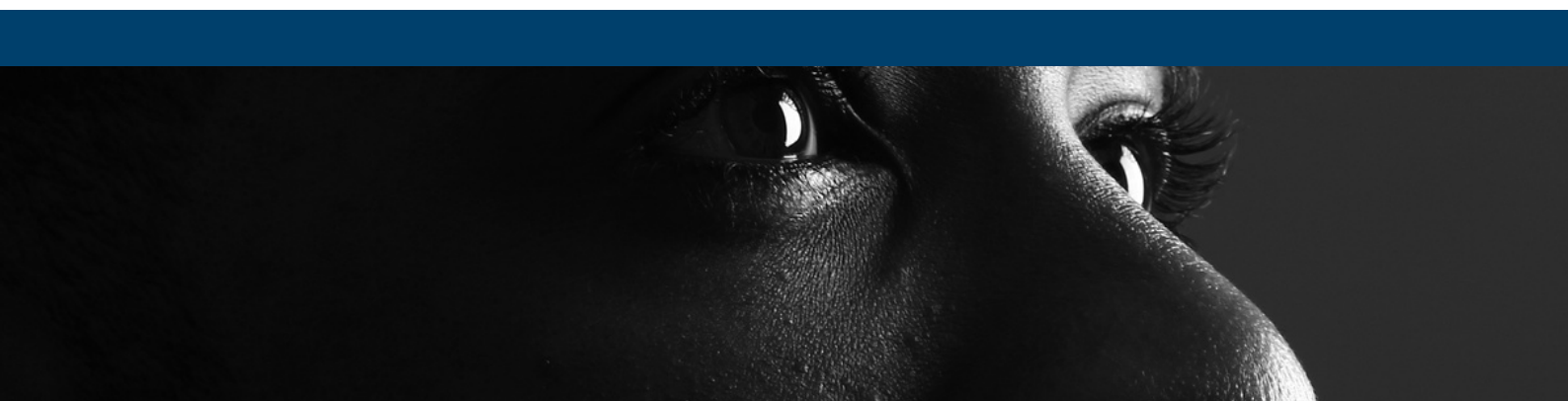
Promoção de palestras, workshops, reuniões, exposições, filmes, etc. sobre a temática de raça;

9

Garantia da representatividade e diversidade de raças nas publicações de textos e imagens da Assessoria de Comunicação do Tribunal;

10

Ação Afirmativa – Realizar estudos para a regulamentação do estabelecimento de reserva de cotas nas funções de confiança e cargos comissionados;



11

Ação Afirmativa – Contratos - Incluir cláusulas nos contratos com as empresas prestadoras de serviços continuados que estabeleçam percentual de reserva de vagas para negros (30%) e obrigações para a promoção da igualdade de gênero, raça e diversidade como o faz, por exemplo, o TRT/RS.

12

Buscar a **equidade étnico-racial, de diversidade sexual e de gênero, entre outras**, em todos os eventos realizados, não apenas nos que tratem da temática específica desses segmentos;

13

Elaboração/Divulgação de cartilhas com **conteúdo informativo antidiscriminatória** para servidores e magistrados;

14

Criação de **Turmas do E-saber** e outros programas criados pelo Tribunal com reservas de vagas exclusivas para negros;

15

Estabelecimento de parcerias institucionais com **órgãos públicos, organizações da sociedade civil, organizações não governamentais, Sistema S**, entre outras, para fomento à inclusão e capacitação de pessoas negras no mercado de trabalho;

16

Criação do "**Prêmio Diversidade TRT 13a Região**" - com objetivo de fomentar a iniciativa de organizações do terceiro setor, empresas privadas e órgãos públicos por ações voltadas à igualdade de gênero, raça e diversidade.

