

ATO TRT13.SGP N.º 061, DE 12 DE JUNHO DE 2024

Dispõe sobre o estabelecimento de patamar mínimo de 30% para pessoas negras em cargos de chefia, assessoramento e funções de confiança do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região.

O DESEMBARGADOR PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO, no uso de suas atribuições legais e regimentais, e de acordo com o PROAD n.º 5672/2024;

CONSIDERANDO que o art. 3º da Constituição Federal estabelece como objetivos fundamentais da República a construção uma sociedade livre, justa e solidária, a erradicação da pobreza e da marginalização e a redução das desigualdades sociais, a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação;

CONSIDERANDO o princípio da não discriminação proclamado na Declaração Universal dos Direitos Humanos, reafirmando a liberdade e igualdade de nascimento, dignidade e direitos entre todos os seres humanos, sem distinção de qualquer natureza, inclusive de gênero;

CONSIDERANDO o teor da Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial, Decreto n.º 65.810/1969, que estabelece o conceito de ações afirmativas e legitima a sua adoção, quando necessárias para assegurar o “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 (art. 1º, § 4);

CONSIDERANDO a Convenção Interamericana contra o Racismo, Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância – Decreto n.º 10.932/2022 que em seu art. 5º estabelece o compromisso dos Estados Partes em adotar as políticas especiais e ações afirmativas necessárias para assegurar o gozo ou exercício dos direitos e liberdades fundamentais das pessoas ou grupos sujeitos ao racismo, à discriminação racial e formas correlatas de intolerância, com o propósito de promover condições equitativas para a igualdade de oportunidades, inclusão e progresso para essas pessoas ou grupos;

CONSIDERANDO o disposto na Convenção Americana sobre Direitos Humanos, art.1.1 que obriga os Estados Partes a respeitar os direitos e liberdades nela reconhecidos e a garantir seu livre e pleno exercício a toda pessoa que esteja sujeita à sua jurisdição, sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição social;

CONSIDERANDO a Declaração dos Direitos e Princípios da OIT, aprovada na 87ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, em 1998, que, dentre outros temas, trata da “eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação”, e Convenção 111 da mesma Organização, que versa sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão;

CONSIDERANDO os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da ONU, dentre os quais os de n.º 1 – Erradicação da Pobreza, n.º 4 – Educação de Qualidade, n.º 8 – Trabalho Decente e Crescimento Econômico, n.º 10 –

Redução das Desigualdades, n.º 16 – Paz, Justiça e Instituições eficazes, cujo item 16.b é “Promover e fazer cumprir leis e políticas não discriminatórias e afirmativas”, e n.º 17 – Parcerias e meios de implementação;

CONSIDERANDO que o Estatuto da Igualdade Racial – Lei n.º 12.288/2010 determina, em seu caput e § 2º do art. 39, que o poder público deverá promover ações que assegurem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população negra, inclusive mediante a implementação de medidas visando à promoção da igualdade nas contratações do setor público e, ainda, que as ações visando promover a igualdade de oportunidades na esfera da administração pública far-se-ão por meio de normas estabelecidas ou a serem estabelecidas em legislação específica e em seus regulamentos;

CONSIDERANDO o disposto na Resolução n.º 47/2021 do Conselho de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas, instando os Estados a fazerem avançar a agenda antirracismo, dando prioridade à consecução da igualdade racial e da justiça, acelerando ações para implementar a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, a fim de evitar que os africanos e as pessoas de ascendência africana sejam deixados para trás;

CONSIDERANDO o disposto no Relatório Anual do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos e nos relatórios do Gabinete do Alto Comissariado e do Secretário-Geral sobre Racismo, discriminação racial, xenofobia e intolerância conexas, acompanhamento e aplicação da Declaração de Durban e do Programa de Ação, no sentido de que os Estados devem intensificar a implementação das 20 (vinte) ações contidas na agenda de mudança transformadora para a justiça racial;

CONSIDERANDO os termos da Carta de Brasília entregue ao CNJ em 2018 pelo Encontro Nacional de Juízas e Juizes Negros (Enajun), a qual propunha a criação de um fórum permanente no Poder Judiciário visando à produção de conhecimento no apoio à adoção de ações concretas para a identificação, prevenção e superação da discriminação institucional;

CONSIDERANDO os termos do Acordo de Cooperação Técnica n.º 053 /2022, celebrado entre o Conselho Nacional de Justiça e o Superior Tribunal de Justiça, o Tribunal Superior do Trabalho, o Conselho da Justiça Federal e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, que tem por objeto o desenvolvimento de ações para a proteção e promoção da Equidade Racial e a concretização do Pacto Nacional do Judiciário pela Equidade Racial;

CONSIDERANDO que o Planejamento Estratégico do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região para o período de 2021–2026 estabeleceu como missão institucional “Realizar a Justiça e Fortalecer a Cidadania” e como valor o “Respeito à Diversidade e Igualdade de Gênero”;

CONSIDERANDO a adesão do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região ao MOVIMENTO RAÇA É PRIORIDADE do Pacto Global da ONU Brasil - PROAD n.º 5678 /2024;

CONSIDERANDO os termos do ATO TRT13.SGP n.º 060, de 10 de junho de 2024, que institui o Programa de Formação de Lideranças de Pessoas Negras – Aquilombar é Preciso, PROAD n.º 5672/2024;

RESOLVE:

Art. 1º A ocupação de cargos em comissão, chefia, assessoramento e funções de confiança devem respeitar o patamar mínimo de 30% de pessoas negras no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região.

Art. 2º O Centro de Inteligência do Tribunal deve apresentar relatório circunstanciado da atual composição dos cargos e funções, observado o critério de raça.

Art. 3º A Secretaria-Geral da Presidência deverá apresentar, no prazo máximo de 10 dias, proposta de reorganização administrativa na distribuição dos cargos e funções para efetivo cumprimento ao disposto no art. 1º.

Parágrafo único. No cumprimento do disposto no *caput* deverá ser observada a política de inclusão de gênero prevista no ATO TRT13.SGP N.º 041, de 09 de fevereiro de 2023 - EMPODERA TRT-13.

Art. 4º Este Ato entra em vigor na data de sua publicação.

Cientifique-se

Publique-se no DEJT-Adm.

THIAGO DE OLIVEIRA ANDRADE

Desembargador Presidente