



## CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

### EDITAL DE CHAMADA

EDITAL DE CHAMADA PARA APRESENTAÇÃO DE SUGESTÕES AO PROGRAMA DE EQUIDADE DE RAÇA, GÊNERO E DIVERSIDADE, AO PROTOCOLO PARA ATUAÇÃO COM PERSPECTIVA ANTIDISCRIMINATÓRIA E INCLUSIVA NO ÂMBITO DA JUSTIÇA DO TRABALHO, À OUVIDORIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO E AO COMITÊ DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL, DO ASSÉDIO SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO NO ÂMBITO DO TST E DO CSJT

A COORDENADORA DO PROGRAMA DE EQUIDADE DE RAÇA, GÊNERO E DIVERSIDADE, A COORDENADORA DO PROTOCOLO PARA ATUAÇÃO COM PERSPECTIVA ANTIDISCRIMINATÓRIA COM PERSPECTIVA ANTIDISCRIMINATÓRIA E INCLUSIVA NO ÂMBITO DA JUSTIÇA DO TRABALHO, A OUVIDORA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO E A COORDENADORA DO COMITÊ DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL, DO ASSÉDIO SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO NO ÂMBITO DO TST E DO CSJT tornam público o edital de chamada para realização de reunião para oitiva de segmentos representativos da sociedade e oferta de memoriais, destinados a fornecer subsídios para atuação judicial nas audiências que tratem da temática do assédio moral e sexual.

CONSIDERANDO que a República Federativa do Brasil, como Estado Democrático de Direito, tem como fundamento a dignidade humana, da qual se extrai, dentre outros, o direito fundamental à igualdade e à não discriminação;

CONSIDERANDO o princípio da dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, a proibição de todas as formas de discriminação e o direito à saúde e à segurança no trabalho (artigos 1º, inc. III e IV; 3º, IV; 6º; 7º, inc. XXII; 37 e 39, § 3º; 170, caput, da Constituição da República);

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 Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres (nº 100) e sobre 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 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), [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 Convenção Interamericana sobre Toda Forma de Discriminação e Intolerância; a Convenção Interamericana Contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância; a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher; a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, a Convenção n.º 111 da Organização Internacional do Trabalho e os Princípios de Yogyakarta; considerando que a Organização Internacional do Trabalho reconheceu, por meio da Convenção 190 e da Recomendação n.º 206, que a violência e o assédio com base no gênero afetam de forma desproporcional mulheres e meninas, demandando para a sua erradicação uma “abordagem inclusiva, integrada e sensível ao gênero, que aborde as causas subjacentes e os fatores de risco, incluindo os estereótipos de gênero, a multiplicidade e a intersecção das formas de discriminação, e a desigualdade das relações de poder com base no gênero”;

CONSIDERANDO que o assédio e a discriminação podem configurar violação à Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 90 e à Lei n.º 8.429, de 2 de junho de 1992;

CONSIDERANDO que o assédio sexual viola o direito à liberdade sexual, à intimidade, à vida privada, à igualdade de tratamento e ao meio ambiente de trabalho saudável e seguro, atentando contra a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho;

CONSIDERANDO que as práticas de assédio e discriminação são

formas de violência psicológica que afetam a vida do trabalhador, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, podendo ocasionar graves danos à saúde física e mental, inclusive a morte, constituindo risco psicossocial concreto e relevante na organização do trabalho; e

CONSIDERANDO a aprovação pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho do Processo CSJT-AN-3002-45.2023.5.90.0000, que resultou na instituição da Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, nos termos da [Resolução CSJT n.º 360, de 25 de agosto de 2023](#),

1. Resolve realizar os seguintes atos:

a) designar reunião pública, a ser realizada no dia 25 de março de 2024, para oitiva de segmentos representativos da sociedade acerca da atuação judicial nas audiências que tratem sobre o assédio moral e sexual, para subsidiar o Protocolo para Atuação com Perspectiva Antidiscriminatória e Inclusiva no âmbito da Justiça do Trabalho, após inscrição prévia;

b) convidar para apresentação, por meio de memoriais escritos, até o dia 01 de abril de 2024, de propostas destinadas a fornecer subsídios para aperfeiçoamento da atuação judicial nas audiências que tratem sobre o assédio moral e sexual, para construção do Protocolo para Atuação com Perspectiva Antidiscriminatória e Inclusiva no âmbito da Justiça do Trabalho no âmbito da Justiça do Trabalho,

2. As manifestações orais e escritas deverão versar necessariamente sobre propostas destinadas a fornecer subsídios à atuação judicial nas audiências sobre o assédio moral e sexual.

a) o Protocolo para Atuação com Perspectiva Antidiscriminatória e Inclusiva no âmbito da Justiça do Trabalho objetiva sistematizar diretrizes para a atuação de magistradas e magistrados, sendo relevante que as pessoas e entidades participantes apresentem subsídios de acordo com seu contexto de atuação e com suas necessidades específicas.

3. As inscrições terão início na data de publicação deste edital e estarão abertas até às 23h59min do dia 15 de março 2024, por meio do preenchimento do formulário eletrônico disponível no link <https://forms.gle/b12y4yet3v2HHuFH8>. A lista das entidades selecionadas será divulgada, por e-mail, às entidades inscritas a partir das 18h do dia 16 de março de 2024. As inscrições para participação oral ficarão limitadas ao tempo de duração da reunião, sem prejuízo da apresentação de memoriais escritos.

4. A reunião com os participantes do grupo de trabalho de que trata o artigo 1 será realizada no dia 25 de março de 2024, das 9h às 12h. O evento ocorrerá de forma híbrida, por meio da plataforma ZOOM, com transmissão ao vivo, por meio a ser oportunamente divulgado e presencialmente no Tribunal

Superior do Trabalho, situado no St. de Administração Federal Sul Q 6, Brasília, DF, 72760-080

5. No dia da reunião, a sala virtual será aberta com 30 (trinta) minutos de antecedência. Os participantes deverão ingressar na sala 5 (cinco) minutos antes do horário de início.

a) as/os participantes da reunião terão 10 (dez) minutos para expor suas considerações;

b) até a data da reunião as/os participantes que fizerem a exposição deverão apresentar resumo escrito de suas considerações.

6. Os memoriais escritos a que se referem a alínea “b”, do item 1 deverão ser encaminhados até o dia 01.04.2024, para o endereço eletrônico/link [apoio.programas@tst.jus.br](mailto:apoio.programas@tst.jus.br) e observar os seguintes critérios:

a) indicação do nome da instituição ou pessoas que subscrevem o documento, com dados e documentos que permitam a identificação do remetente, bem como descrição de sua atuação acerca da temática de gênero, raça e diversidade;

b) conter endereço físico e eletrônico, assim como telefone para contato;

c) número máximo de dez páginas, fonte Times New Roman ou Arial, tamanho 12, espaçamento 1,5;

d) As propostas apresentadas por pessoas jurídicas ou coletivos deverão ser firmadas por quem tenha autorização para tanto.

Publique-se.

**Kátia Magalhães Arruda**

Ministra do Tribunal Superior do Trabalho  
Coordenadora do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade

**Maria Helena Mallmann**

Ministra do Tribunal Superior do Trabalho  
Coordenadora do Protocolo para Atuação com Perspectiva Antidiscriminatória e Inclusiva no âmbito da Justiça do Trabalho

**Delaíde Alves Miranda Arantes**

Ministra do Tribunal Superior do Trabalho  
Ouidora do Tribunal Superior do Trabalho e  
Coordenadora do Comitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do TST e do CSJT

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