

## PORTARIA Nº 1.392, DE 27 DE OUTUBRO DE 2023

Institui o Comitê de Inclusão, Equidade e Diversidade do Poder Judiciário do Rio Grande do Norte – PJRN, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE, no uso de suas atribuições legais e regimentais;

CONSIDERANDO a Resolução CNJ nº 401/2021, que, dentre outras medidas, determina a instituição de Comissões Permanentes de Acessibilidade e Inclusão nos órgãos do Poder Judiciário;

CONSIDERANDO a Resolução CNJ nº 400/2021, que dispõe sobre a política de sustentabilidade no âmbito do Poder Judiciário;

CONSIDERANDO a Resolução CNJ nº 351/2020, que institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação;

CONSIDERANDO a Resolução CNJ nº 240/2016, que dispõe sobre a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário;

CONSIDERANDO a Portaria TJRN nº 279/2023, que instituiu as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do 1º e 2º Grau do Poder Judiciário do Estado do Rio Grande do Norte;

CONSIDERANDO a Portaria TJRN nº 1.042/2019, que instituiu o Comitê de Valorização Feminina no âmbito do Poder Judiciário do Estado do Rio Grande do Norte;

CONSIDERANDO a Portaria TJRN nº 853/2023, que instituiu Comissão para elaboração do Código de Conduta Ética dos Servidores do Poder Judiciário do Estado do Rio Grande do Norte; e,

CONSIDERANDO a Portaria TJRN nº 900/2023, que instituiu o Programa “Transformação de Vidas” e estabelece critérios para a inclusão de reserva de vagas nos contratos de prestação de serviços continuados e terceirizados para as pessoas em condição de vulnerabilidade, no âmbito do Poder Judiciário do Estado Rio Grande do Norte.

## RESOLVE:

Art. 1º Instituir o Comitê de Inclusão, Equidade e Diversidade no âmbito do Poder Judiciário do Estado do Rio Grande do Norte – PJRN.

Art. 2º O Comitê objetiva promover:

I – a equidade e a igualdade de oportunidades considerando as identidades de raça, etnia, cor, sexo, identidade e expressão de gênero, religião, deficiência, estado civil, idade, situação familiar, opinião política, ascendência nacional, origem social ou qualquer outra condição, no âmbito do PJRN e no relacionamento com as partes interessadas;

II – o tratamento de condutas de discriminação no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho do PJRN, praticadas presencialmente ou por meio virtual, contra magistrados, servidores, estagiários, aprendizes, prestadores de serviços, voluntários, outros colaboradores.

Art. 3º O Comitê de Inclusão, Equidade e Diversidade do PJRN terá a seguinte composição:

I – um representante do Comitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Assédio Sexual e da Discriminação do 1º grau e do 2º grau, que o presidirá;

II – um representante do Comitê de Gestão de Pessoas

III – um representante da Comissão de Acessibilidade e Inclusão;

IV – um representante do Comitê de Valorização da Participação Feminina;

V – um representante da Ouvidoria;

VI – um representante do Comitê Gestor do Programa Qualidade de Vida/Pró-vida;

VII - um representante da SG.

§ 1º O Presidente do Comitê poderá convidar representantes de outras unidades do Tribunal que não integrem o Comitê para auxiliar na realização de trabalhos específicos.

§ 2º O convite para representantes de outras unidades deve observar, sempre que possível, a representatividade descrita no inciso I do Art. 2º desta Portaria.

## CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 4º Para o disposto nesta Portaria, considera-se:

I — inclusão: conjunto de meios e ações que combatem a exclusão do acesso aos benefícios da vida em sociedade, provocada pelas diferenças de raça, etnia, cor, sexo, identidade e expressão de gênero, religião, deficiência, estado civil, idade, situação familiar, opinião política, ascendência nacional, origem social ou qualquer outra condição;

II — diversidade: conjunto de identidades e valores compartilhados pelos seres humanos na vida social ligado à pluralidade de características que distinguem as pessoas quanto à raça, etnia, cor, sexo, identidade e expressão de gênero, religião, deficiência, estado civil, idade, situação familiar, opinião política, ascendência nacional, origem social ou qualquer outra condição;

III — equidade: princípio de justiça redistributiva, proporcional, que contempla um sistema de práticas garantidoras a todos os indivíduos, fundamentado no reconhecimento das diferenças nas condições e necessidades individuais, de igualdade de tratamento, de oportunidades de desenvolvimento, de condições para a concorrência com base na competência e de acesso a serviços;

IV — discriminação: compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada em raça, etnia, cor, sexo, identidade e expressão de gênero, religião, deficiência, estado civil, idade, situação familiar, opinião política, ascendência nacional, origem social ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou o exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável;

V — cultura inclusiva: conjunto de hábitos e crenças, compartilhados por todos os membros da organização, estabelecidos por meio de normas, valores, atitudes e expectativas, que contempla as diferenças e celebra ideias, perspectivas e experiências em sua pluralidade, garantindo efetivo exercício da cidadania a todos os indivíduos, sem distinção;

VI — transversalidade: integração dos conhecimentos e diretrizes sobre discriminação ao conjunto das políticas e estratégias de ação institucionais, de modo a garantir sua implementação em todas as dimensões da organização;

VII — Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas — ONU: agenda de direitos humanos das Nações Unidas, aprovada por 193 países, inclusive o Brasil, que incorporou dezessete objetivos de desenvolvimento sustentável a serem atingidos até 2030;

VIII — partes interessadas: todos os elementos (pessoas, instituições, grupos, fornecedores, órgãos governamentais) que afetam ou são afetados, de forma relevante, pela atuação do órgão.

## CAPÍTULO II DOS PRINCÍPIOS, DAS DIRETRIZES, DOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS E DO PLANO DE AÇÃO ANUAL

### Seção I Dos princípios

Art. 5º Constituem-se princípios fundamentais:

- I — legalidade;
- II — dignidade humana;
- III — igualdade e respeito à diversidade;
- IV — a plena e efetiva participação e inclusão na sociedade;
- V — liberdade de expressão;
- VI — proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem da pessoa;
- VII — responsabilidade, ética e proatividade institucional;
- VIII — não discriminação;
- IX — primazia da abordagem preventiva;
- X — sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas e do conteúdo das apurações.

### Seção II Das diretrizes

Art. 6º São diretrizes do Comitê:

I — integrar a equidade e a diversidade às políticas do PJRN, aos comitês, aos programas, aos projetos e às ações da instituição;

II — priorizar a promoção de escuta, acolhimento e acompanhamento de pessoas por meio de estratégias institucionais de prevenção e combate à discriminação;

III — promover a atuação em rede, por meio da articulação com organizações públicas, privadas e organismos internacionais, quando couber;

IV — promover a sensibilização de magistrados, servidores, estagiários e prestadores de serviços sobre as relações saudáveis de trabalho e sobre a valorização das pessoas e da imagem da instituição, incluindo a atenção aos riscos e aos potenciais prejuízos das práticas abusivas;

V — contribuir para o alcance dos seguintes objetivos de desenvolvimento sustentável da Agenda 2030 da ONU e de suas metas:

a) objetivo 5: alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas;

b) objetivo 10: redução das desigualdades;

c) meta 10.3:

1. garantir a igualdade de oportunidades; e

2. reduzir as desigualdades de resultados, inclusive por meio da eliminação de leis, políticas e práticas discriminatórias e da promoção de legislação, políticas e ações adequadas a este respeito.

### Seção III Dos objetivos específicos

Art. 7º São objetivos específicos do Comitê:

I — promover o trabalho digno, saudável, inclusivo, seguro e sustentável;

II — propor políticas institucionais internas de valorização da diversidade e da equidade;

III — prevenir ocorrências de qualquer forma de discriminação no âmbito interno da organização e no relacionamento com as partes interessadas;

IV — contribuir para a construção de cultura inclusiva, que estimule as pessoas a reconhecer, respeitar, aceitar e apoiar indivíduos em suas pluralidades;

V — promover soluções educacionais corporativas e implementar práticas de sensibilização para o reconhecimento e respeito à diversidade e à equidade;

VI — promover ambiente organizacional de respeito à diferença e a não discriminação, por meio de estratégias, métodos gerenciais e orientações periódicas claras.

### Seção IV Do Plano de Ação Anual

Art. 8º O Comitê deve apresentar Plano de Ação Anual, em até 90 dias da publicação desta Portaria, de caráter preventivo e informativo, que contemple, no mínimo:

I — indicadores de desempenho anuais e respectivas metas, referentes aos objetivos específicos descritos no art. 8º desta Portaria;

II — definição das unidades responsáveis pelas ações;

III — estudos, diagnósticos e artigos que fomentem a cultura organizacional voltada à equidade e à diversidade;

IV — relatório anual identificador de questões críticas, pontos de melhoria e boas práticas já adotadas no PJRN;

V — dados estatísticos sobre manifestações relatadas à Ouvidoria pertinentes ao tema;

VI — campanhas de conscientização e sensibilização do corpo funcional sobre a importância da participação na promoção da equidade e da diversidade;

VII — adoção do critério de representatividade nas imagens utilizadas nas campanhas de comunicação, nos relatórios institucionais e em outros materiais de divulgação do PJRN.

Parágrafo único. O Comitê designado por esta Portaria coordenará o Plano de Ação Anual e a elaboração do relatório de desempenho referido no inciso IV deste artigo, para apresentá-lo à Presidência para deliberação.

### CAPÍTULO III DO CANAL DE DENÚNCIA SOBRE DISCRIMINAÇÃO

Art. 9º. A conduta que configure discriminação no trabalho deverá ser noticiada pela pessoa que a sofrer, ou por alguém que a presenciar à Ouvidoria do Tribunal.

Art. 10. Todas as unidades do Tribunal que receberem denúncia de discriminação, deverão encaminhar ou comunicar à Ouvidoria, resguardado o sigilo.

Art. 11. O Comitê desenvolverá, em até 60 dias após a publicação desta Portaria, o fluxo de recebimento das denúncias de discriminação e de encaminhamento para tratamento das situações noticiadas, a fim de que o denunciante tenha ciência dele.

### CAPÍTULO IV DO TRATAMENTO DE CONDUTAS DISCRIMINATÓRIAS

Art. 12. Durante todo o tratamento das denúncias de conduta discriminatória deverão ser resguardados o sigilo e o compromisso de confidencialidade pertinentes a esse tipo de demanda.

Art. 13. Os casos de discriminação serão abordados de modo sistêmico e integrado pelas unidades envolvidas conforme suas especialidades, considerado(os)(a)(as):

I — a relação do fato com a organização e a gestão do trabalho, em suas dimensões sociocultural, institucional e individual;

II — a atuação em rede com os profissionais de saúde, na perspectiva interdisciplinar, a fim de assegurar cuidado integral às pessoas afetadas;

III — os acompanhamentos individual ou coletivo, inclusive de equipes, a fim de promover o suporte psicossocial e de orientar a busca de soluções sistêmicas para a eliminação das situações de discriminação no trabalho;

IV — as ações de acolhimento e acompanhamento pautadas pelo cuidado com as pessoas expostas a riscos psicossociais da organização de trabalho, as quais devem possuir caráter distinto e autônomo em relação a procedimentos formais de natureza disciplinar;

V — a escuta e o acompanhamento, observados métodos e técnicas profissionais que propiciem atenção humanizada e centrada na necessidade do indivíduo e respeitado o tempo de reflexão e decisão dele, a fim de fortalecer sua integridade psíquica, autonomia e liberdade de escolha.

Art. 14. O Departamento de Recursos Humanos, ante riscos psicossociais relevantes, poderá definir ações imediatas para preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas afetadas por situação de discriminação.

## CAPÍTULO V DAS RESPONSABILIDADES DAS UNIDADES E DOS AGENTES INSTITUCIONAIS

Art. 15. A prevenção e o enfrentamento da discriminação no trabalho devem ser pautados por abordagem transversal, cabendo a cada unidade organizacional e agente institucional, de forma integrada, contribuir para a sua efetividade de acordo com suas atribuições e responsabilidades.

§ 1º O Tribunal promoverá a cultura organizacional de respeito à diversidade, equidade e não discriminação, por meio da formulação de políticas e estratégias que favoreçam o desenvolvimento de ambientes de trabalho seguros e saudáveis e de orientações periódicas e claras sobre as determinações estabelecidas nesta Portaria.

§ 2º As Unidades relacionadas no art. 3º desta Portaria deverão promover, em conjunto com a Secretaria de Comunicação Social, ações e campanhas de conscientização a respeito das consequências da discriminação no trabalho, utilizando linguagem clara, inclusiva e objetiva bem como estratégia de comunicação alinhada à abordagem de intervenção.

§ 3º Os temas relacionados à prevenção e ao enfrentamento da discriminação no trabalho, bem como do respeito à diversidade, e de outros conteúdos correlatos deverão constar do Plano Anual de Capacitação e Desenvolvimento do PJRN.

§ 4º A Ouvidoria do TJRN deve atuar como unidade de intercomunicação entre os magistrados, servidores, estagiários, aprendizes, prestadores de serviços, voluntários, outros colaboradores, de modo a propiciar canais efetivos para o recebimento de demandas de condutas de discriminação no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho do Tribunal, a fim de que as manifestações sejam recebidas, avaliadas, sistematizadas e encaminhadas às unidades envolvidas e/ou responsáveis para análise e possível providência.

§ 5º Os gestores de unidade devem adotar métodos gerenciais de gestão participativa e organização laboral que fomentem ambiente de reconhecimento e respeito à diversidade humana como um dos pilares da saúde física e mental no trabalho, buscando suporte das áreas competentes sempre que necessitarem de apoio para enfrentamento da discriminação.

§ 6º Os gestores de contratos devem promover equidade, diversidade, inclusão, saúde e segurança nas relações entre as partes interessadas, conforme dispõe a legislação trabalhista e os acordos coletivos de trabalho, assim como fomentar o engajamento e a participação dos fornecedores e contratados nas ações institucionais de inclusão social e acessibilidade.

Art. 16. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Desembargador Amílcar Maia  
*Presidente*