

# AGENDA 2030 NO PODER JUDICIÁRIO

ODS - Objetivos de  
Desenvolvimento Sustentável

4



10



8



## RELATÓRIO

diagnóstico organizacional  
de equidade e inclusão  
da diversidade

TJDFT

## Expediente

### **COMISSÃO MULTIDISCIPLINAR DE INCLUSÃO - CMI (Gestão 2020-2022)**

Fábio Francisco Esteves / Presidente da CMI

Edvaldo Santos Guimarães Júnior / Secretário da Secretaria Especial da Presidência – SEP

Celso de Oliveira e Sousa Neta / Secretário da Secretaria-Geral do Tribunal – SEG

Simone Fernandes Cosenza / Supervisora do Núcleo de Inclusão, Acessibilidade e Sustentabilidade – NUICS

Adriana Moreira Tostes Ribeiro / Coordenadora da Coordenadoria de Gestão Estratégica e Sustentabilidade – COGES

Ryan Martins dias Rangel / Coordenador da Coordenadoria de Projetos e Gestão de Contratos de Obras – COOB

Marcia de Sousa Torres / Secretária da Secretaria de Administração Predial – SEAP

Luciana Essinger Toledo Varela / Secretária da Secretaria de Gestão de Pessoas – SEGP

Arlete Garcia Rodrigues / Secretária da Secretaria da Escola de Formação Judiciária – SEEF

Sandra Pereira Carrijo / Médica do Trabalho da Secretaria de Saúde – SESA

Marcella Monteiro Bittencourt / Coordenadora da Coordenadoria de Planejamento e Promoção da Saúde – COPLAS

Luiz Fernando Sirotheau Serique Junior / Secretário da Secretaria de Tecnologia da Informação – SETI

Eduardo de Castro Rodrigues / Secretário da Secretaria-Geral da Corregedoria – SGC

Leonilson Silva Oliveira / Secretário da Secretaria de Segurança e Inteligência - SESI

Marília Barbosa de Barcelos / Secretária da Secretaria da Ouvidoria-Geral – SEOVG

Ernandes Alves Feitosa / servidor efetivo PcD

### **COORDENAÇÃO**

Fábio Francisco Esteves / Presidente da CMI

### **PROJETO EDITORIAL**

Coordenadoria de Gestão Estratégica e Sustentabilidade – COGES

Secretaria de Planejamento, Governança e Gestão Estratégica – SEPG

### **PRODUÇÃO TÉCNICA**

Andreia Oliveira de Siqueira – COGES/SEPG

### **APOIO ESTATÍSTICO**

Núcleo de Gestão de Dados e Estatística – NUDEST/SEPG

### **PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO**

Secretaria de Planejamento, Governança e Gestão Estratégica – SEPG

### **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**

© Copyright 2022 Nações Unidas no Brasil

4



10



8



TJDFT

# RELATÓRIO

## diagnóstico organizacional de equidade e inclusão da diversidade

ABRIL/2022

## Composição Administrativa

### **PRESIDÊNCIA**

Romeu Gonzaga Neiva | Desembargador Presidente

Márcio Evangelista Ferreira da Silva | Juiz Auxiliar

Jayder Ramos de Araújo | Juiz Auxiliar

Virginia Costa Meireles | Chefe de Gabinete

Celso de Oliveira e Sousa Neto | Secretário-Geral

Edvaldo Santos Guimarães Júnior | Secretário Especial da Presidência

### **PRIMEIRA VICE-PRESIDÊNCIA**

Ana Maria Duarte Amarante Brito | Desembargadora Primeira Vice-Presidente

Francisco Antônio Alves de Oliveira | Juiz Auxiliar

Wildice Lima Ferro Cabral | Chefe de Gabinete

### **SEGUNDA VICE-PRESIDÊNCIA**

Sandra de Santis Mendes de Farias Mello | Desembargadora Segunda Vice-Presidente

Luís Carlos de Miranda | Juiz Auxiliar

Luciana Godoy Baltar | Chefe de Gabinete

### **CORREGEDORIA**

Carmelita Indiano Americano do Brasil Dias | Desembargadora Corregedora

Eduardo Henrique Rosas | Juiz Auxiliar

Marilza Neves Gebrim | Juíza Auxiliar

Pedro de Araújo Yung-Tay Neto | Juiz Auxiliar

Danielle Mayrink Sampaio Silva Moura | Chefe de Gabinete

Eduardo de Castro Rodrigues | Secretário-Geral da Corregedoria

## Tribunal Pleno

Des. Getúlio Vargas de Moraes Oliveira

Des. Romeu Gonzaga Neiva

Desa. Carmelita Indiano Americano do Brasil Dias

Des. José Cruz Macedo

Des. Waldir Leôncio Cordeiro Lopes Júnior

Des. Humberto Adjuto Ulhôa

Des. José Jacinto Costa Carvalho

Desa. Sandra de Santis Mendes de Farias Mello

Desa. Ana Maria Duarte Amarante Brito

Des. Jair Oliveira Soares

Desa. Vera Lúcia Andrighi

Des. Mario-Zam Belmiro Rosa

Des. Angelo Canducci Passareli

Des. Roberval Casemiro Belinati

Des. Silvanio Barbosa dos Santos

Des. Sérgio Xavier de Souza Rocha

Des. Arnaldo Camanho de Assis

Des. Fernando Antônio Habibe Pereira

Des. João Timóteo de Oliveira

Des. João Egmont Leôncio Lopes

Des. Teófilo Rodrigues Caetano Neto

Desa. Nilsoni de Freitas Custódio

Des. Jesuíno Aparecido Rissato

Desa. Simone Costa Lucindo Ferreira

Des. Alfeu Gonzaga Machado

Des. Sebastião Coelho da Silva

Des. Gilberto Pereira de Oliveira

Desa. Leila Cristina Garbin Arlanch

Desa. Maria de Fátima Rafael de Aguiar

Desa. Maria de Lourdes Abreu

Des. Josaphá Francisco dos Santos

Des. James Eduardo da Cruz de Moraes Oliveira

Des. César Laboissiere Loyola

Des. Sandoval Gomes de Oliveira

Des. Esdras Neves Almeida

Desa. Gislene Pinheiro de Oliveira

Desa. Ana Maria Cantarino

Des. Diaulas Costa Ribeiro

Des. Rômulo de Araújo Mendes

Des. Roberto Freitas Filho

Des. Robson Vieira Teixeira de Freitas

Desa. Maria Ivatônia Barbosa dos Santos

Des. Héctor Valverde Santanna

Desa. Diva Lucy de Faria Pereira

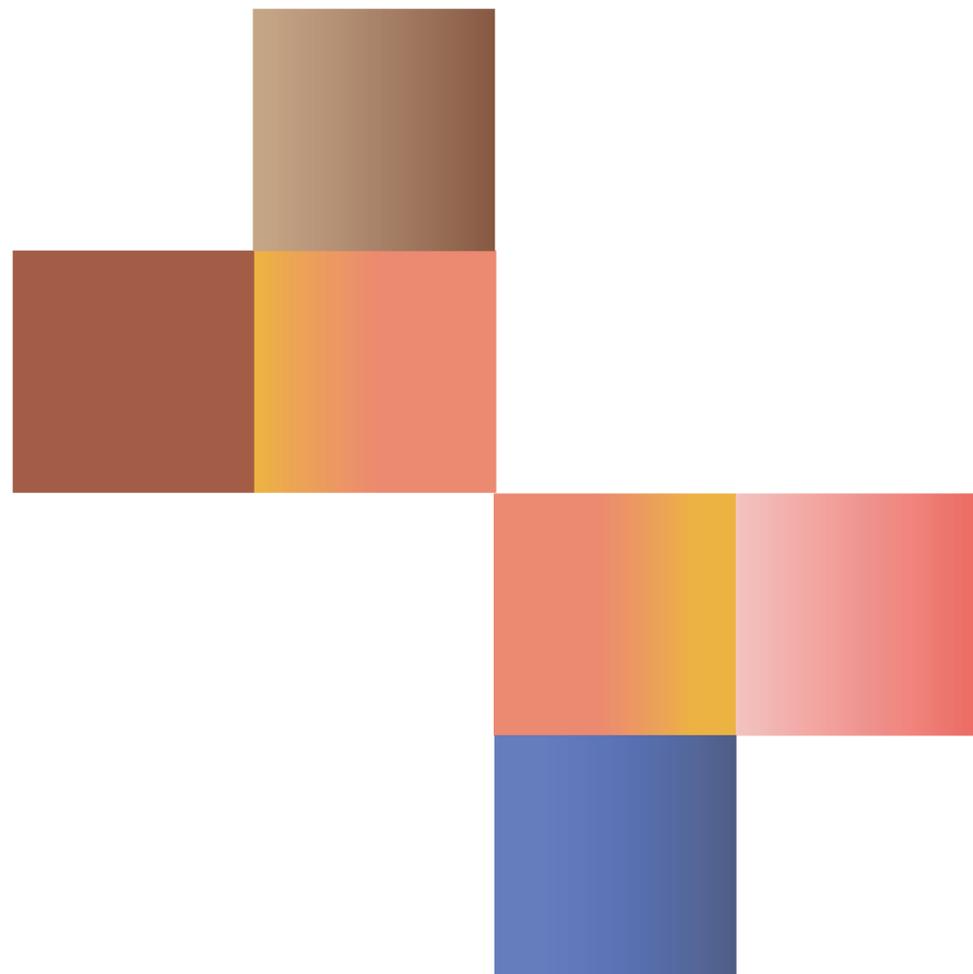
Des. Luís Gustavo Barbosa de Oliveira

Des. Alvaro Luís de Araújo Sales Ciarlini

Des. Fábio Eduardo Marques

Des. Leonardo Roscoe Bessa

Des. Arquibaldo Carneiro Portela



# SUMÁRIO

**Apresentação 5**

**ALINHAMENTO ESTRATÉGICO 6**

**ENTREGAS 8**

1. ESTUDO DOS CONSTRUTOS DIVERSIDADE, INCLUSÃO E EQUIDADE 8
2. DIVERSIDADE DA FORÇA DE TRABALHO 10
3. LEVANTAMENTO DOCUMENTAL 16
4. PERCEPÇÃO DE INCLUSÃO E EXCLUSÃO DA DIVERSIDADE NO TJDFT 22
5. MARCOS IMPORTANTES – ESTUDOS E INICIATIVAS INSTITUCIONAIS 30
6. DISCUSSÃO E CONSIDERAÇÕES FINAIS 34
7. RECOMENDAÇÕES 39

**ANEXOS 43**

1. CENÁRIO NO DISTRITO FEDERAL 43
2. SUGESTÕES 44
3. GÊNERO 48
4. GÊNERO 56
5. IDADE 59
6. PESSOA COM DEFICIÊNCIA 63
7. TEMÁTICA INDISTINTA E TRANSVERSAL 69

# APRESENTAÇÃO

Os temas integridade e inclusão da diversidade vêm, ano a ano, se fortalecendo como valor e prática institucional, tanto na gestão de pessoas como na cultura no Poder Judiciário.

Este projeto compõe o primeiro Plano de Ação do Programa Pró-equidade e Diversidade, sob a coordenação da Comissão Multidisciplinar de Inclusão do TJDFT. Neste primeiro ano de implementação do Plano, a realização deste Diagnóstico Institucional representa um importante passo para subsidiar o desenho de iniciativas diretas e eficientes voltadas à transformação e fortalecimento da cultura de integridade no órgão, base para os planos de ação da diversidade.

O presente relatório tem uma perspectiva exploratória, tendo em vista a sua complexidade e ineditismo, buscando levantar preliminarmente as diversas formas de expressão da inclusão e exclusão no contexto de trabalho.

Em termos metodológicos, foi necessário pesquisar conceitos e estabelecer parâmetros para a realização dos levantamentos e análises aqui descritos. Preliminarmente, definiu-se como escopo os marcadores sociais: Gênero, Raça, Pessoa com Deficiência e Idade, considerando o alinhamento com normativos do CNJ e a viabilidade de apuração dos dados. Para definição de raça/cor foi adotada a classificação do IBGE para o censo 2010, qual seja: branca, preta, parda, amarela e indígena. A diferenciação entre gênero e sexo encontra amparo no entendimento da Organização Pan-Americana de Saúde BRASIL, escritório regional da Organização Mundial da Saúde.

Neste Relatório, o conjunto de dados e informações é apresentado em sete blocos:

✓ 1. Estudo dos construtos,

- ✓ 2. Diversidade da Força de Trabalho – análise quantitativa,
- ✓ 3. Levantamento documental,
- ✓ 4. Percepção de Inclusão e Exclusão no TJDFT – análise qualitativa,
- ✓ 5. Estudos e iniciativas institucionais
- ✓ 6. Discussão e Considerações Finais e,
- ✓ 7. Recomendações e Aprendizados.

Ao longo do percurso da coleta de informações, desafios metodológicos foram encontrados e superados, o escopo redimensionado, as ideias incrementadas e, por fim, os dados foram transformados em informações e as informações, em conhecimento.

Sistematizadas as evidências, se pretende ampliar o escopo de análise da temática, subsidiar um debate robusto e, principalmente, desmistificar ou ratificar percepções a respeito da diversidade no TJDFT e das práticas de inclusão e equidade vinculadas ao contexto de trabalho.

Eis as notas elaboradas por muitas mãos. Colaborativas e inquietas.

# ALINHAMENTO ESTRATÉGICO

O presente projeto guarda importante alinhamento com a Agenda de Direitos Humanos da ONU – Agenda 2030 com a qual o Brasil é signatário. A Agenda é um plano de ação no qual foram estabelecidos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e 169 metas a serem alcançados, entre os quais se incluem os relacionados a este diagnóstico.

O Conselho Nacional de Justiça - CNJ e o TJDFT incluíram em seus Planos Estratégicos valores, objetivos e estratégias relacionadas à Diversidade e Equidade. Além desses, observa-se que a temática também é tratada nas Política de Sustentabilidade do Poder Judiciário e deste Tribunal. E também na Política de Governança de Pessoas da Casa.

## Metas dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - Agenda 2030

O Programa Pró-Equidade e Diversidade e o Diagnóstico de Inclusão da Diversidade encontram amparo e inspiração nos ODS n.4, n.8 e n.10 e suas metas, relacionadas à Educação de Qualidade; Trabalho Decente e Redução das Desigualdades.



## Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026

Implementada pela Resolução CNJ N. 325 de 29/06/2020 - A Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026 traz entre os atributos de valor: a **Integridade e Sustentabilidade**. Observa-se alinhamento da temática com as perspectivas e estratégias:

Perspectiva Sociedade  
GARANTIA DOS DIREITOS  
FUNDAMENTAIS

(...) assegurar o direito à vida, à liberdade, à **igualdade**, à segurança e à propriedade, bem como **atenuar as desigualdades sociais, garantir os direitos de minorias e a inclusão e acessibilidade a todos**.

Perspectiva Aprendizado e crescimento  
APERFEIÇOAMENTO DA  
GESTÃO DE PESSOA

Refere-se ao conjunto de políticas, métodos e práticas adotados na **gestão de comportamentos internos do órgão**, (...). Contempla ações relacionadas à valorização dos servidores; à **humanização nas relações de trabalho**; à promoção da saúde; (...).

## Plano Estratégico do TJDFT 2021-2026

Aprovado em abril de 2021, o Plano Estratégico do TJDFT traz dentre os seus valores: **integridade, equidade, inclusão da diversidade e sustentabilidade**. As descrições das perspectivas se assemelham às do CNJ, mantidos, portanto o alinhamento com a perspectiva Sociedade

e Aprendizado e Crescimento. Observa-se além desses, o alinhamento da temática com as perspectivas e estratégias:

---

*Perspectiva Processos Internos*  
**APRIMORAR A COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL E O ATENDIMENTO AO CIDADÃO**

**PI.7.E.5 Aprimorar o atendimento ao jurisdicionado**

---

*Perspectiva Pessoas e Recursos*  
**PROMOVER O PROTAGONISMO DAS PESSOAS NO CONTEXTO DA ERA DIGITAL**

*PR.2.E.1. Fortalecer as competências dos gestores e servidores orientadas para o futuro, para as pessoas e para os resultados;*

*PR.2.E.2 Otimizar a alocação de pessoas considerando as transformações no trabalho e a necessidade de adequação de perfis profissionais*

---

## **Política de Sustentabilidade e Plano de Logística Sustentável TJDFT 2021-2026**

A Política de Sustentabilidade implementada por meio da Resolução TJDFT 15/21 traz a **dimensão sociocultural** que explicita as seguintes diretrizes, dentre outras:

- ✓ *fortalecimento e disseminação da cultura sustentável no TJDFT;*
- ✓ *observância dos padrões éticos e de integridade, em atenção à política de integridade do TJDFT e aos atos normativos correlatos;*
- ✓ *observância da equidade e da inclusão da diversidade, na atuação individual e institucional.*

O Plano de Logística Sustentável – PLS da Casa é um dos instrumentos dessa Política e apresenta os temas e indicadores, em conformidade com a Resolução CNJ 400/2021. Dentre eles: IV – Sustentabilidade sociocultural: Qualidade de vida no trabalho; Solidariedade; Comunicação; Capacitação e **Equidade e Diversidade** (sem indicadores definidos na resolução).

## **Política de Governança de Pessoas do TJDFT**

A Política de governança traz dentre suas diretrizes: Fomentar a adoção de práticas de gestão de pessoas pautadas na ética, no senso de coletividade, na sustentabilidade funcional, **no respeito à diversidade** e no desenvolvimento contínuo; e, dentre os objetivos do subsistema de governança e gestão de pessoas: Propor e gerir **políticas de inclusão**, respeito às diferenças, acessibilidade, igualdade de oportunidades e valorização da diversidade no contexto de trabalho, bem como na prestação de serviços à sociedade.

Nessa linha, identifica-se o **Plano de Inclusão da Pessoa com Deficiência**, adotado desde 2016 acompanhando o disposto na Resolução CNJ 230/2026. Configura-se como um importante instrumento de governança da Casa voltada para acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário.

# ENTREGAS

## 1. ESTUDO DOS CONSTRUTOS DIVERSIDADE, INCLUSÃO E EQUIDADE

Os construtos <sup>1</sup> objeto do presente diagnóstico - *diversidade, inclusão e equidade* - guardam em sua essência complexidade, certa margem de subjetividade e variabilidade conceitual a depender da fonte.

Diante disso, optou-se por adotar como parâmetros os conceitos abaixo descritos, a partir dos quais foram extraídas as variáveis essenciais para sua aferição e para a definição das estratégias de mensuração do presente estudo.

### DIVERSIDADE

Conjunto de **identidades e valores compartilhados** pelos seres humanos na vida social, ligado à pluralidade de **características que os distinguem** 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 outra condição.

**Variáveis essenciais:** característica que distinguem os indivíduos que compõe a força de trabalho do TJDFT consideradas as diferenças individuais ou de grupo.

① <https://www.tjdft.jus.br/publicacoes/publicacoes-oficiais/portarias-conjuntas-gpr-e-cg/2020/portaria-conjunta-90-de-20-08-2020>

Referências teóricas

[Organização Internacional do Trabalho e Ministério Público do Trabalho - 2020](#) - Como membros da família humana, somos simultaneamente únicos e diferentes em gênero, cor, raça ou etnia, estilos de vida, constituição física, classe social, idade, religião, orientação sexual, identidade de gênero, presença de deficiência, entre tantas outras possibilidades de ser.

[ENAP – Escola Nacional de Administração Pública – 2010](#) – Diversidade pode ser entendida a partir da observação de que somos diferenciados e unidos por diferenças e semelhanças de

*gênero, idade, idioma, cultura, raça, identidade sexual e nível de renda (Secretaria de Educação da Califórnia apud CLEMENTS e JONES, 2002, p.13).*

### INCLUSÃO

Conjunto de meios e ações **garantidores do acesso aos benefícios sociais** para aqueles que não o possuem em razão 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.

**Variáveis essenciais:** acesso aos benefícios e às oportunidades disponíveis no contexto de trabalho.

① <https://www.tjdft.jus.br/publicacoes/publicacoes-oficiais/portarias-conjuntas-gpr-e-cg/2020/portaria-conjunta-90-de-20-08-2020> (adaptado)

Referências teóricas

[Organização Internacional do Trabalho e Ministério Público do Trabalho - 2020](#) - Inclusão social consiste em tornar toda a sociedade um lugar viável para a convivência entre pessoas de todos os tipos e condições na realização de seus direitos, necessidades e potencialidades.

[Wikipédia](#) - Inclusão social é o conjunto de meios e ações que combatem a exclusão aos benefícios da vida em sociedade, provocada pelas diferenças de classe social, educação, idade, deficiência, gênero, preconceito social ou preconceitos raciais. Inclusão social é oferecer oportunidades iguais de acesso a bens e serviços a todos.

<sup>1</sup> Conceito ou construção teórica, puramente mental, elaborada ou sintetizada com base em dados simples, a partir de fenômenos observáveis, que auxilia os pesquisadores a analisar e entender algum aspecto de um estudo ou ciência - Michaellis.

## EQUIDADE

Princípio de justiça redistributiva, proporcional, fundado no **reconhecimento das diferenças e nas condições e necessidades individuais**, que garante a todos os indivíduos um sistema de práticas de igualdade de tratamento, oportunidades de desenvolvimento, condições para a concorrência com base na competência e acesso a serviços e benefícios sociais.

**Variáveis essenciais:** distribuição diferenciada dos benefícios e acesso diferenciado as oportunidades.

① <https://www.tjdft.jus.br/publicacoes/publicacoes-oficiais/portarias-conjuntas-gpr-e-cg/2020/portaria-conjunta-90-de-20-08-2020>

### Referências teóricas

UNASUS – Equidade é uma justiça natural, disposição para reconhecer imparcialmente o direito de cada um. Significa reconhecer que todos precisam de atenção, mas não necessariamente dos mesmos atendimentos. O princípio da equidade norteia as políticas de saúde pública brasileira, reconhecendo necessidades de grupos específicos e atuando para reduzir o impacto das diferenças.

UNESCO - A equidade “considera as ramificações da justiça social na educação em relação à igualdade, justiça e imparcialidade de sua distribuição em todos os níveis ou subsetores educacionais” (Jacob; Holsinger, 2008, p. 4). Equidade envolve um julgamento normativo de uma distribuição.

## 2. DIVERSIDADE DA FORÇA DE TRABALHO

### ANÁLISE QUANTITATIVA

O mapeamento da diversidade da força de trabalho do TJDFT aborda os marcadores sociais de diferença: Gênero, Raça, Pessoa com Deficiência e Idade, selecionados a partir da disponibilidade de dados na Casa e considerando o rol de normativos do CNJ pertinentes ao tema.

Para tanto, foram utilizadas: a) base de dados do Sistema de Administração de Recursos Humanos do TJDFT relativo aos cadastros de magistrados, servidores e estagiários e; b) informações fornecidas pela Diretoria Geral Administrativa da Vara da Infância e da Juventude quanto aos trabalhadores contratados. Esse último em caráter piloto para levantamento futuro de todas as contratações do TJDFT relativas aos serviços terceirizados.

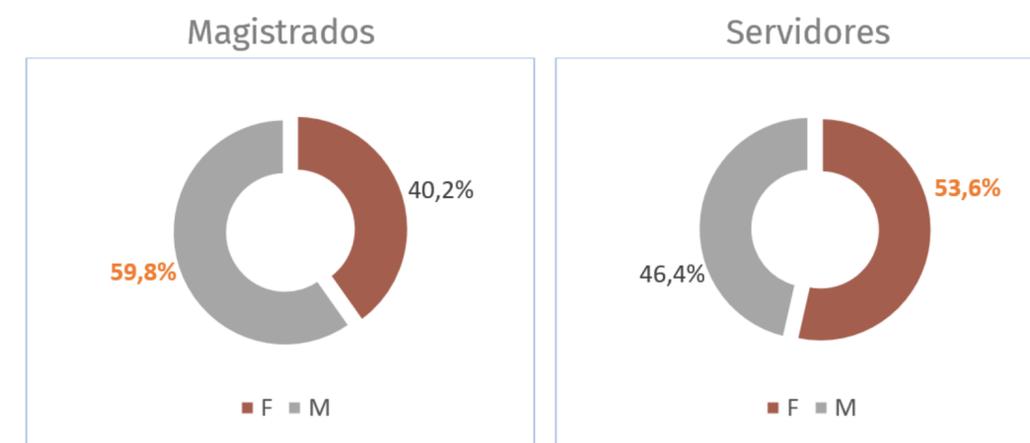
Tal procedimento contou com a anuência da Comissão de Governança da Segurança da Informação - CGSI, conforme PA SEI 0016024/2020, garantindo-se o anonimato e análise agrupada; com a parceria da ASIS/SEG na apuração dos dados<sup>2</sup> e da NUDEST/SEPG na sistematização dos dados.

Diante dos dados disponíveis nos cadastros, optou-se por considerar as seguintes variáveis: gênero, raça, idade, pessoa com deficiência, escolaridade, tempo de serviço no TJDFT, ocupação de FC/CJ e ocupação de cargo de chefia. Conquanto o marcador social Gênero seja distinto do conceito de Sexo, neste capítulo serão apresentados os dados tal qual constam registrados no cadastro da Casa.

<sup>2</sup> Dados apurados em novembro de 2021 na base cadastral do TJDFT.

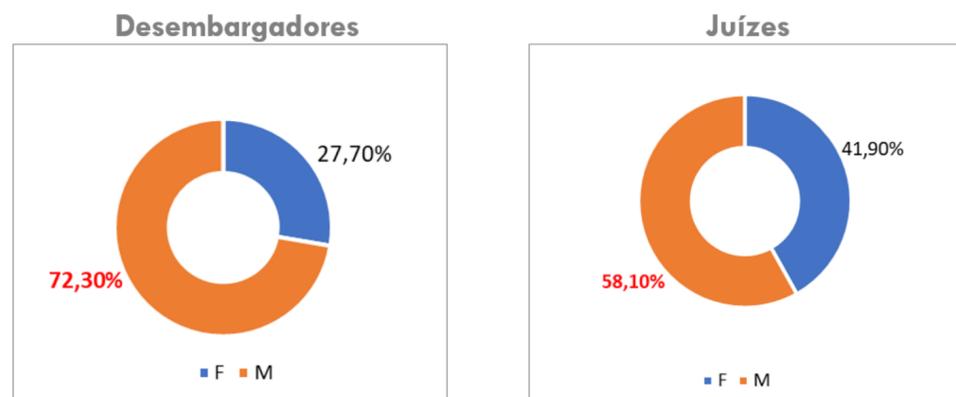
### ANÁLISE GERAL DA FORÇA DE TRABALHO

Sexo



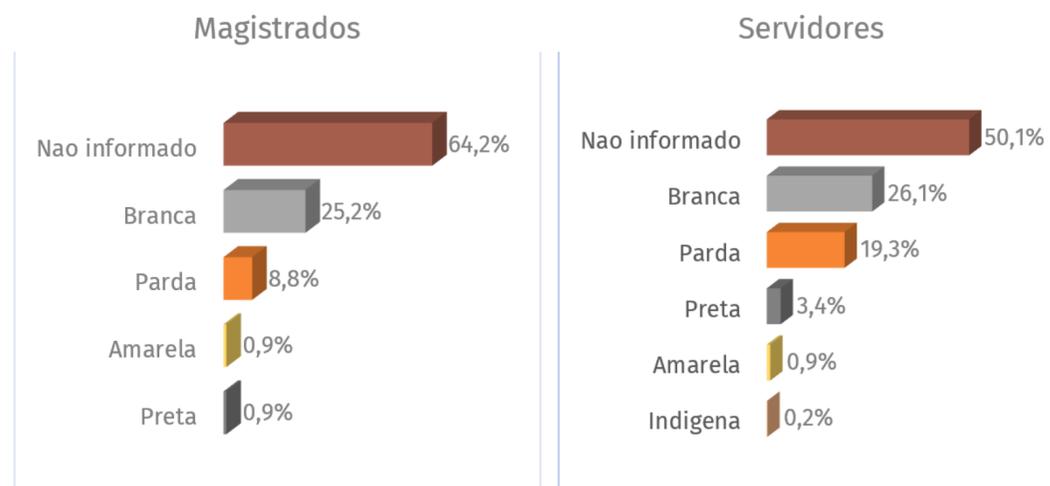
A análise da força de trabalho do TJDFT por gênero considerando masculino e feminino mostra certo equilíbrio na categoria de servidores, que apresenta um total de 7238, sendo a maioria de mulheres. No grupo magistrados, do total de 376, observa-se a maioria, quase 60%, de homens.

Numa análise específica da magistratura há prevalência de homens tanto no grupo de juízes (N= 329) quanto de desembargadores (N= 47), sendo discrepante nesse último, com mais de 72% do gênero masculino.



Quando comparados com a população do Distrito Federal, o perfil da força de trabalho de magistrados diverge do apontado na Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílio (PDAD) realizada pela CODEPLAN, em 2018, com a maioria de Mulheres, 52,19% e Homens, 47,81%.

### Raça



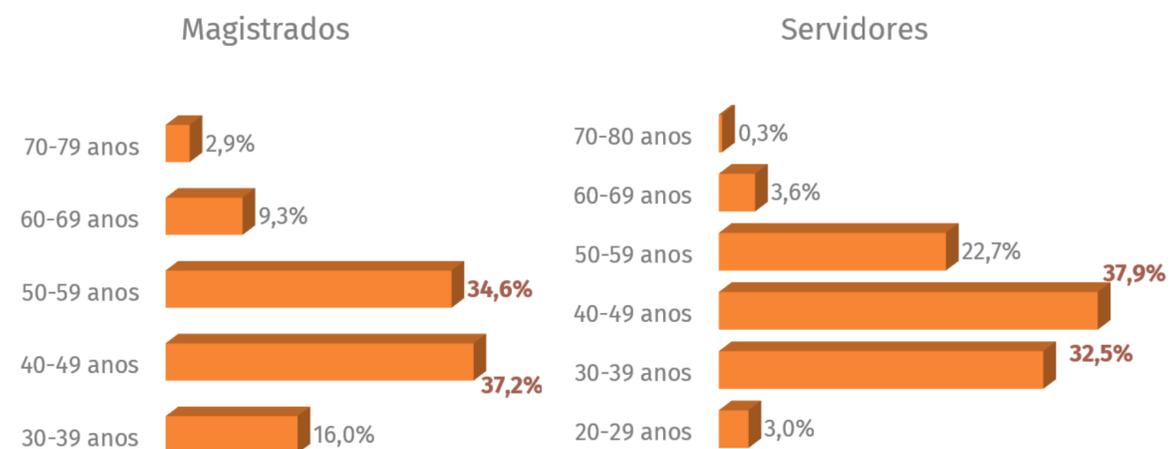
Os dados relativos à Raça apresentam baixa resposta registrada no cadastro funcional da Casa tendo em vista que mais de 50%, tanto para servidores quanto para magistrados, a raça não está informada. Da mesma forma ocorre na análise dos subgrupos desembargadores e juizes:

	Desembargador	Juízes
Branca	12	74
Não informado	26	193
Parda	5	25
Preta	0	3
Amarela	0	3
<b>Total Geral</b>	<b>43*</b>	<b>298*</b>

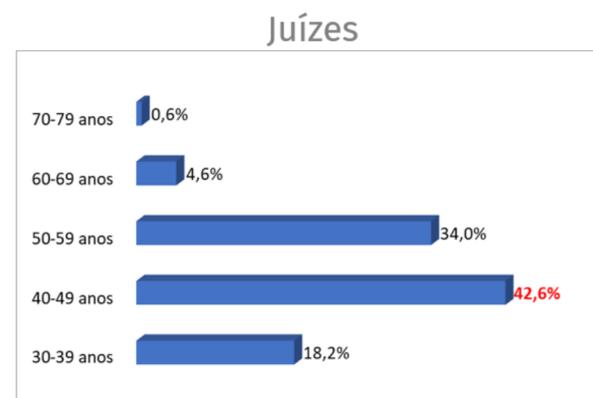
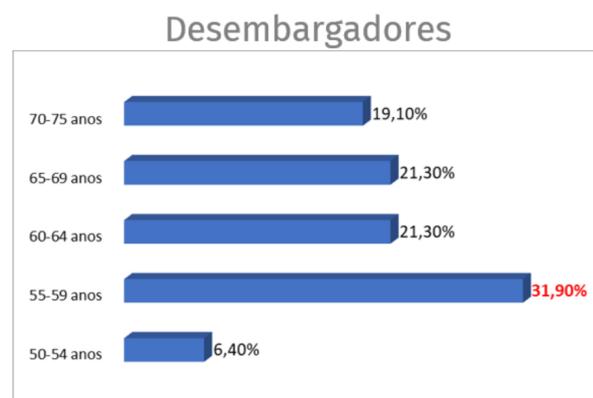
\* O dado não consta no cadastro (Em Branco) por isso aparecem inferiores ao total de desembargadores e juizes.

Assim, restam prejudicadas as análises de caracterização da força de trabalho com este marcador e demais análises cruzadas com esta variável.

### Faixa Etária



A análise por faixa etária aponta uma distribuição com prevalência de magistrados nas faixas entre 40/49 anos e 50/59 anos. E entre os servidores, a maioria se apresenta numa faixa mais jovem, entre 30/39 anos e 40/ 49 anos.



Ao analisar separadamente os subgrupos de magistrados, vê-se que 76% dos juizes se encontram nas faixas citadas acima. Já entre os desembargadores, observa-se uma distribuição relativamente regular nas faixas mais avançadas, aqui de 5 em 5 anos, dos 60 aos 75 anos sendo que 31,9% se encontra na faixa dos 55/59 anos.

Esse percentual de servidores é menor do que o visto na população do Distrito Federal, em 2018, que apontou 4,8% da população com alguma deficiência, conforme dados da **Codeplan**. E ainda menor se considerados os dados da Pesquisa Nacional de Saúde/IBGE de 2019, que trouxe 5,2%.

Por faixa etária, as idades com mais servidores PcD são 30/39 e 50/59, um pouco acima do visto na análise global de servidores.

### Pessoa com Deficiência - PcD

PcD por sexo

Sexo	Magistrados	Servidores
F	0	131 (47,3%)
M	2	146 (52,7%)
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>277</b>

PcD por faixa etária

Faixa Etária	Magistrados	Servidores
20-29 anos	0	9 (3,2%)
30-39 anos	0	<b>78 (28,2%)</b>
40-49 anos	1	110 (39,7%)
50-59 anos	0	<b>74 (26,7%)</b>
60-69 anos	1	5 (1,8%)
>70 anos	0	1 (0,4%)
<b>Total Geral</b>	<b>2</b>	<b>277</b>

A partir da base de dados, verificou-se que 3,83%, ou seja, 277 do total de 7238 servidores são Pessoas com Deficiência, sendo a maioria masculina, divergente do visto na análise geral da Casa. Quanto aos magistrados, o número de PcD formalizados nesta consulta é de apenas dois homens.

### Escolaridade



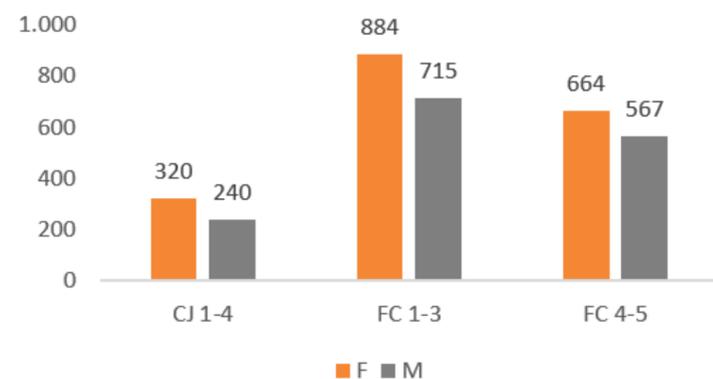
A escolarização dos servidores mostra a qualificação acima da requerida como requisito para ingresso nos cargos de Técnico Judiciário e Analista Judiciário, ou seja, a maioria, 67,6%, apresenta pós-graduação, que abarca aqui várias modalidades – MBA, especialização, aperfeiçoamento e residência. Na magistratura, a escolarização prevalente é superior completo, tanto entre juizes quanto desembargadores.

	Desembargadores	Juizes
Doutorado	4	7
Mestrado	3	28
Pós-graduação	7	91
Superior Completo	33	203
<b>Total Geral</b>	<b>47</b>	<b>329</b>

### Distribuição de Funções – Servidores

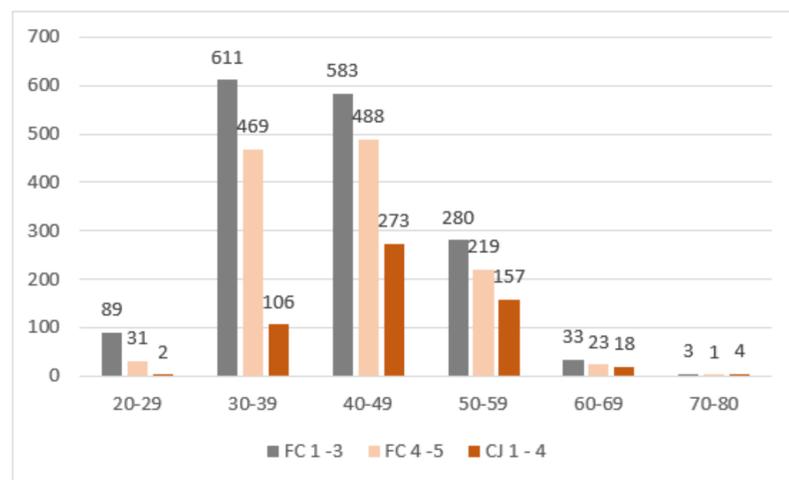
Função	Quantidade
CJ 1-4	560
FC 4-5	1.599
FC 1-3	1.231
<b>Total Geral</b>	<b>3.390</b>

Função x Gênero



A análise da ocupação das FC/CJ, por sexo, replica o dado já visto em 2020, por ocasião do Prêmio CNJ de Qualidade, quando se verificou certo equilíbrio na distribuição das FC/CJ com maioria, 55,1%, ocupada por mulheres, número discretamente maior que o percentual de mulheres servidoras na Casa, 53,6%. Importante frisar que o percentual é maior quanto aferido tão somente as CJ 1-4, com 57,1% ocupado por mulheres, sendo estes espaços ocupacionais mais valorizados, com exigência de qualificação técnica e maior remuneração.

Ocupação de FC/CJ por Faixa Etária



A ocupação das FC/CJ sob a análise da idade mostra um fenômeno regular nos três grupos, ou seja, a concentração de FC/CJ nas faixas etárias entre 30 e 59 anos com prevalência na faixa de 40/49. Esse dado não acompanha a curva normal observada na análise global da força de trabalho assim infere-se que certa maturidade seja requerida para ocupação dessas funções no contexto de trabalho.

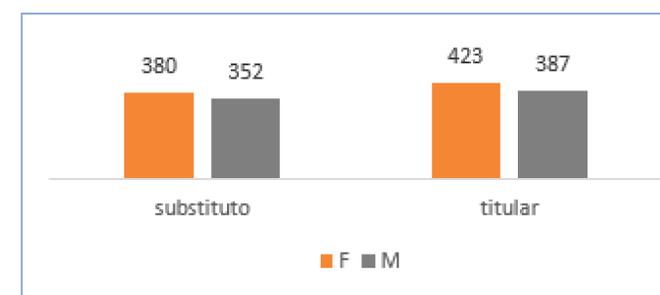
Ocupação de FC/CJ por PcD

Função	PcD
CJ 1-4	18
FC 1-3	55
FC 4-5	11
<b>Total Geral</b>	<b>84</b>

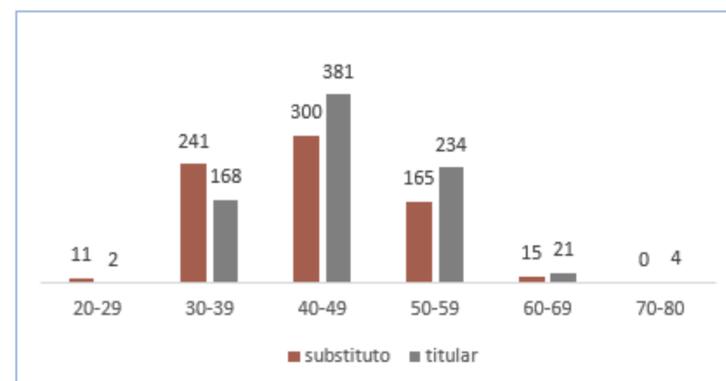
Os dados da Pessoa com Deficiência na ocupação de funções apontaram que 84 dos 277 servidores PcD ocupam alguma FC/CJ, ou seja, 30,2% destes. E 6,5% ocupam CJ. Contudo, ao analisar a relação com o total da força de trabalho, se observa que dos 7238 servidores 3390 ocupam alguma FC/CJ (46,8%). E apenas 84 desses são PcD, ou seja, 2,47% do total de comissionados, sendo que o percentual de PcD na Casa é de 3,83%, já visto anteriormente.

### Ocupação de Cargo de Chefia - Servidores

Cargo de Chefia x Gênero



Cargo de Chefia x Faixa Etária



A ocupação de funções de chefia, seja como titular ou substituto, se assemelha ao de ocupação e FC/CJ, com certo equilíbrio na distribuição por sexo, com discreta maioria feminina. A análise dos cargos de chefia por faixa etária mostra maioria entre 40/49 anos e dados próximos na faixa anterior (30/39) e posterior (50/50).

Cargo de Chefia x PcD

Chefia	PcD
substituto	14
titular	17
<b>Total Geral</b>	<b>31</b>

Com o olhar voltado para o total de servidores na Casa (277), desses 11,2% exercem função de gerencial, seja chefia ou substituto. Observando a ocupação de funções de chefia por Pessoa com Deficiência, do total de 1542 funções possíveis, 31 são ocupadas por PcD, ou seja, 2% das oportunidades. Ressalte-se que o percentual geral de PcD na Casa é de 3,83%, como já visto anteriormente.

## OUTRAS ANÁLISES

Escolaridade x Gênero

Escolaridade	Gênero	
	F	M
1o grau completo (ensino fundamental)	9	25
2o grau completo (ensino médio)	187	308
superior completo	786	804
pós-graduação	2.767	2.127
mestrado	107	76
doutorado	22	19
<b>Total Geral</b>	<b>3.878</b>	<b>3.359</b>

A análise da escolaridade por sexo descortina um fenômeno interessante, no qual os níveis iniciais – de 1º grau até superior completo aparecem com maioria masculina. Ao tempo que as demais – pós-graduação, mestrado e doutorado, com maioria feminina. Mostrando um investimento em capacitação ao longo prazo mais persistente por parte das mulheres.

Escolaridade	Desembargador		Juízes	
	F	M	F	M
superior completo	9	24	76	127
pós-graduação	2	5	52	39
mestrado	2	1	8	20
doutorado	0	4	2	5
<b>Total Geral</b>	<b>13</b>	<b>34</b>	<b>138</b>	<b>191</b>

Na magistratura, a análise cruzada entre escolaridade e sexo mostra a maior frequência no nível superior completo - requisito para o ingresso no cargo.

O investimento em formação acima da graduação, tanto dos desembargadores quanto desembargadoras é considerado baixo, próximo dos 30%, sem diferença significativa por sexo.

Seguindo a mesma análise, entre os juízes, a maioria, tanto homens quanto mulheres, fez somente a graduação. A pós-graduação aparece com segunda maior frequência. Contudo proporcionalmente 37,7% dentre as mulheres investiram nessa formação em contraponto a

apenas 20,4% dos homens. A diferença se inverte quando se observa o percentual no mes-trado, sendo 5,8% juízas e 10,5% juízes homens.

Escolaridade x Faixa Etária - Servidores

Escolaridade	Faixa Etária					
	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70-80
1o grau completo	0	0	1	14	18	1
2o grau completo	19	114	141	157	58	6
superior completo	92	565	527	340	57	9
pós-graduação	101	1.600	1.973	1.087	126	7
mestrado	2	63	78	37	3	0
doutorado	1	7	23	8	1	1
<b>Total Geral</b>	<b>215</b>	<b>2.349</b>	<b>2.743</b>	<b>1.643</b>	<b>263</b>	<b>24</b>

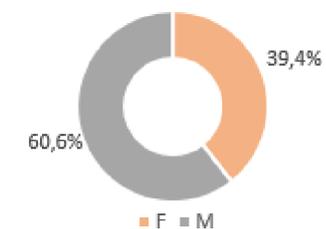
Entre os servidores a pós-graduação é a escolarização mais frequente em todas as faixas etária (sublinhado na tabela). Sendo que, a partir da graduação, a maioria se concentra nas faixas dos 30/39 e 40/49 anos, sugerindo que estas são as faixas etárias com investimentos mais robustos em qualificação.

### ESTAGIÁRIOS

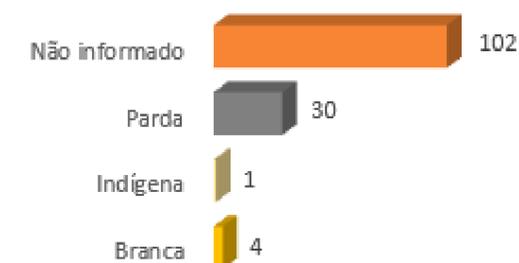
Gênero	Quantidade	Porcentagem	Escolaridade	Quantidade	Porcentagem
F	620	62%	Ensino Médio	118	12%
M	388	38%	Ensino Superior	890	88%
<b>Total Geral</b>	<b>1.008</b>	<b>100%</b>	<b>Total Geral</b>	<b>1.008</b>	<b>100%</b>

A análise das variáveis relativas ao Estagiário aponta maioria de mulheres (62% do total). Percentual bem maior do que o verificado nos grupos de servidores, magistrados ou mesmo do visto no cenário do Distrito Federal. A escolaridade acompanha a qualificação requerida como requisito para inscrição nos Programas de Estágio.

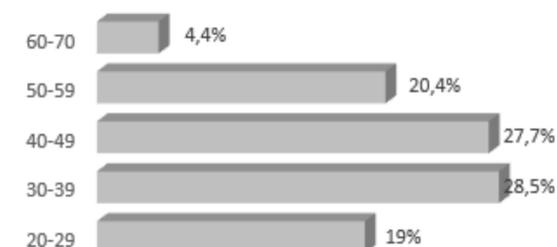
### TERCEIRIZADOS – Coordenadoria da Infância e da Juventude



A análise das variáveis relativas ao Terceirizados aponta maioria de homens, com 60,6%. O número é bem maior do que o verificado nos grupos de servidores, magistrados ou mesmo do visto no cenário do Distrito Federal. Observa-se que os contratos aqui aferidos se referem ao apoio administrativo, limpeza/conservação, vigilância armada e manutenção predial. Esse último ocupado exclusivamente por homens e o anterior com apenas duas mulheres.



O dado referente à raça/cor apresenta a mesma falta de informação vista no cadastro de servidor, magistrado e estagiário. Ressaltando a importância de inclusão desse marcador nas listas previstas nos contratos de mão de obra terceirizada.



A análise por faixa etária aponta uma distribuição relativamente regular e decrescente a partir dos 30/39 com leve redução nos 50/59. Mostrando um corpo funcional de terceirizado mais maduro.

### 3. LEVANTAMENTO DOCUMENTAL

Considerando as variações históricas dos temas em tela e o ineditismo do diagnóstico no âmbito deste Tribunal, o levantamento documental foi conduzido como pesquisa exploratória de várias fontes de informação/iniciativas da Casa considerando dois marcos temporais – 3 ou 5 cinco anos – ou seja de 2017 a 2021 a depender da origem e viabilidade de apuração.

Integridade não é um marcador social, contudo descreve rol de iniciativas que caracterizam e promovem uma ambiência favorável à inclusão da diversidade e à prevenção da discriminação. Assim, foram aferidos nesse grupo os conteúdos como: ética, proteção de dados, diversidade, discriminação, igualdade e outros.

Para tanto, foram adotadas as seguintes fontes de pesquisa:

- ✓ *Contratações vigentes*
- ✓ *Revista RDJ*
- ✓ *Publicações da escola - EjuDF*
- ✓ *Capacitação da escola - EjuDF*
- ✓ *Normativos do CNJ*
- ✓ *Normativos do TJDF*
- ✓ *Ações do Memorial*
- ✓ *Ações de QVT*
- ✓ *Imagens ACS*
- ✓ *PASEI Prêmio CNJ*
- ✓ *Manifestação Ouvidoria*
- ✓ *Plano Anual de Inclusão*

Algumas iniciativas anteriores a esse período foram citadas tendo em vista a sua relevância para o tema e para a mudança de cultura organizacional.

### NORMATIVOS CNJ

Realizada pesquisa dentre os normativos publicados pelo CNJ, foram adotados como parâmetros as seguintes palavras-chave: gênero, feminino, mulher, raça, racismo, racial, igualdade, sessenta, idade, pessoa com deficiência.

	GÊNERO	PcD	RAÇA	IDADE	INTEGRIDADE	N. ANUAL
2017	1	0	0	0	0	1
2018	4	0	0	0	0	4
2019	2	0	0	0	0	2
2020	3	0	1	1	2	6*
2021	7	3	3	1	2	16
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	

\*Algumas normas abordaram mais de um marcador social.

**Quanto a Gênero**, 14 normas são referentes a Mulheres, duas (2) à pessoa Transexual e uma (1) à LGBTQI+. Considerando a missão própria do CNJ, verificou-se a edição de várias políticas específicas para o marcador e a sua citação como princípio. Outras trazem determinações mais específicas para a implementação de direitos: flexão de gênero, composição paritária em bancas, repositório de cadastro de mulheres juristas, espaços de valorização, entre outros.

**Quanto à Raça**, verificaram-se duas importantes normas, em 2009 e 2015, relativas a políticas afirmativas (cotas para negros) nos concursos públicos de provas e títulos, para a outorga das Delegações de Notas e de Registro, e para provimento de cargos efetivos e de ingresso na magistratura. E em 2020, cotas nos Programas de Estágio.

Além disso, três normas trazem os marcadores sociais citados como princípios no tratamento das pessoas migrantes, na Política Nacional Judicial de Atenção a Pessoas em Situação de Rua e suas interseccionalidades e nas perícias para a realização dos exames de corpo de delito nos casos em que haja indícios de prática de tortura e outros tratamentos cruéis, desumanos ou degradantes.

**Quanto à Idade**, as duas publicações encontradas regulamentam políticas com ação de equidade - de 2007 e 2013 - que resguardam importantes direitos do Idoso, quais sejam, prioridade na tramitação processual e suporte tecnológico de acesso ao PJE.

**Quanto à PcD**, em 2021 verificou-se a atualização da norma que dispõe sobre diretrizes de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário. Além disso, uma norma que abarca o marcador em seu princípio e outra adota priorização no atendimento à PcD. Nos anos anteriores, de 2009 a 2016, importantes publicações – recomendações e resoluções - ampliaram a sustentação jurídica para a inclusão da PcD estabelecendo políticas judiciais e administrativas.

## NORMATIVOS TJDFT

No sítio de **publicações oficiais do TJDFT**, no campo argumento foram pesquisadas as publicações a partir das palavras-chave: gênero, gestante, feminino, transexual, raça, negros, japônês, chinês, indígena, pessoa com deficiência, portador de necessidades especiais, idade, integridade, discriminação e diversidade.

	GÊNERO	PcD	RAÇA	IDADE	INTEGRIDADE	N. ANUAL
2017	1	2	0	2	1	6
2018	3	4	0	0	1	8
2019	2	5	0	0	3	10
2020	6	5	0	3	6	20
2021	3	11	1	5	7	27
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>27</b>	<b>01</b>	<b>10</b>	<b>18</b>	

*\*Algumas normas abordaram mais de um marcador social.*

**Quanto a Gênero**, 12 normas são referentes à Mulheres e 3 (três) à pessoa Transexual. Observa-se que a maior parte das normas referente a mulheres são relativos à proteção, benefícios e preleção em especial a condição de gestante, maternidade e /ou priorização em evento de seleção, movimentação, teletrabalho. E à pessoa trans, o uso do nome social – importante medida para reconhecimento do espaço social no âmbito do trabalho.

**Quanto ao marcador RAÇA** em 2015 e 2016 foram publicadas normas que caracterizam ações afirmativas relativas a cotas, todas para negros, no provimento de cargos de juiz de direito substituto e para os cargos de analista e técnico judiciário. E em 2021, foi implementada a reserva de vagas no Programa de Estágio.

**Quanto ao marcador IDADE**, encontra-se vigente desde 2010 a priorização dos processos judiciais em que figurem, como parte ou interessado, idosos, portadores de doença grave e de necessidades especiais. A criação da Central Judicial do Idoso configurou um marco para o TJDFT. A maioria das normas estabelece espaços de equidade e duas delas relacionadas à valorização, em especial, a linhas e sublinhas de pesquisa da Casa. E mais recentemente, em 2021, a instituição do grupo de trabalho com a finalidade de desenvolver estudos para

implementar políticas voltadas aos servidores idosos em atividade, que culminou na publicação da Resolução 2 de 2022 como Política Intergeracional.

**Quanto ao marcador PcD**, quase todos os normativos referem-se a iniciativas de equidade e de instituição de políticas (judiciais e administrativas). Ressalte-se que nos anos anteriores, de 2009 a 2016, importantes publicações vieram instituindo objetivamente a acessibilidade física, cotas, definição de indicadores, Comissão Multidisciplinar de Inclusão, criando uma ambiência favorável a inclusão da PcD na Casa.

## MANIFESTAÇÕES OUVIDORIA

Foram analisadas as manifestações tratadas e encerradas na Ouvidoria Geral, entre o período de janeiro de 2018 e dezembro de 2021, relacionadas a temas afetos à integridade e diversidade. Os dados foram extraídos do Sistema de Ouvidoria – SISOUV, obtidos por meio de busca realizada no resumo das manifestações – sejam reclamações, denúncias, sugestões, pedidos de acesso à informação ou elogios relativos à atuação do Tribunal. Adotou-se como base para a pesquisa os seguintes termos: *deficiência, deficiente, discriminação, homofob, raça, cor, diversidade, inclusão, visual, auditiv, visão, audição locomoção, religi, pele, cor, cabelo, roupa, mulher, grávida, homos, fobia, cotista, cota, gênero, trans, maternidade, LGBT, desigual, afetiv, cadeirante, negr*. Foram identificadas 125 manifestações relativas aos temas, sendo 117 efetivamente relacionada aos quatro marcadores em tela e mais duas ao tema homoafetivo. Segue a frequência com que tais temas apareceram ano a ano.

ANO	GÊNERO	RAÇA	PCD	IDADE	INTEGRIDADE	Total*
2018	7	4	8	0	7	23
2019	7	1	11	0	17	35
2020	10	1	12	1	16	40
2021	6	1	4	0	9	19

\*Algumas manifestações abordaram mais de um marcador social.

**117 Manifestações**  
relacionadas aos Marcadores

Detalhamento dos marcadores que emergiram na análise das manifestações:

ANO	GÊNERO	RAÇA	PCD	IDADE	INTEGRIDADE
2018	3 Feminino 3 Transsexual 1 Geral	2 Negra 1 Indígena 1 geral	8	0	3 Assédio 2 Discriminação 2 Ética
2019	5 Feminino 1 Transexual 1 Geral	1 Negra	11	0	12 Assédio 1 Discriminação 4 Ética
2020	8 Feminino 1 Masculino 1 geral	1 geral	11 PcD 1 Mobilidade reduzida	1	4 Geral 7 Assédio 3 Ética 2 Discriminação
2021	5 Feminino 1 geral	1 geral	4	0	3 Assédio 4 Discriminação 2 Ética

\*Algumas manifestações abordaram mais de um marcador social.

## CONTRATAÇÕES

Procedeu-se a análise dos contratos vigentes em 2021 para identificação de ações afirmativas constante em cláusulas contratuais. Foram selecionados os 90 contratos relacionados à prestação de serviço ou cujo objeto impacta a contratação de pessoas, ou seja, a análise de 52,3% do total de 171 vigentes em setembro/2021. Desse foram identificados 14 contratos com ações afirmativas que abarcam 04 marcadores sociais diferentes conforme quadro abaixo. Trata-se de importante reflexo das ações de equidade adotadas na Casa.

N contratos	Marcador	Ano	Especificação
05	PcD	2017	10% vagas; Exclusivo para deficientes auditivos
		2019	Critério para desempate entre empresas Reserva legal
		2021	Atendimento prioritário em TI
01	RAÇA	2017	10% vagas para Negros
02	GÊNERO	2020	30% das vagas Mulheres
			10% das vagas para Mulheres
		2017	30/376 das vagas Jovens em cumprimento de medida protetiva e socioeducativa
			2018
07	OUTROS	2020	2% das vagas para Egressos Carcerários (4)
		2021	2% das vagas para Egressos Carcerários

\*Um contrato pode ter mais de uma ação afirmativa.

Além das cotas, verificou-se que em 2020 e 2021, dois contratos exigiram 20% das recepcionistas com competência em Libras.

**14 de 90 contratos = 15,55%**  
com Ações Afirmativas

## CAPACITAÇÕES

Procedeu-se a análise das soluções educacionais realizadas no período entre janeiro/2017 a outubro/2021 selecionando os quatro marcadores e também o tema integridade. Para a apuração deste último, a categorização considerou os subtemas: ética, Comunicação Não Violenta, LGPD, Corrupção, Assédio e Violência no trabalho. Assim, observou-se um total de 88 ações de capacitação atingindo 4548 participações entre magistrados e servidores no período.

Entre os anos 2020 e 2021, dos 111 (cento e onze) docentes internos que ministraram ações educacionais na Escola de Formação Judiciária, **58 (cinquenta e oito) foram docentes mulheres**, o que corresponde a 52% do total atuante no período.

	GÊNERO	PcD	RAÇA	IDADE	Integridade	SOLUÇÕES COM MARCADOR	N. PARTICIP.	TOTAL SOLUÇÕES
2017	4	1	1	0	4	10	287	337
2018	4	4	1	0	4	13	347	567
2019	6	3	1	0	12	22	771	476
2020	14	5	4	0	11	31	2699	498
2021	1	1	0	0	11	13	453	508
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>42</b>	<b>89</b>	<b>4548</b>	<b>2386</b>

*\*Em 2020, algumas ações abordaram mais de um marcador social.*

Além da capacitação realizada ano a ano, constam sete cursos autoinstrucionais disponíveis para participação a qualquer tempo, voltado para as seguintes temáticas: 02 gênero, 03 integridade, 01 discriminação e 01 diversidade.

**89 capacitações**  
**4548 participações de magistrados e servidores**  
**52% dos docentes entre 2020/2021 foram mulheres**

## REPOSITÓRIO

As publicações relativas a monografias, dissertações e teses elaboradas por magistrados e servidores em cursos de pós-graduação viabilizados pela Escola Judiciária estão disponíveis no Espaço de Conhecimento.

Entre 2017 e 2021, marco temporal deste relatório, foi identificada apenas uma publicação relativa à PcD. Ampliando a análise para a totalidade das 226 publicações entre 2012/2021, constatou-se mais quatro publicações para gênero feminino e uma para Transexual. Número bem reduzido representando menos de 3% das temáticas abordadas. Das 11 edições de E-Book nenhuma publicação foi relativa aos temas.

**06 publicações no repositório da Escola**  
**01 PcD, 04 mulheres e 01 transexual**

## PUBLICAÇÕES RDJ

As publicações da Revista de Doutrina e Jurisprudência do TJDF foram analisadas conforme os marcadores sociais de diferença - Raça, Idade, Gênero e PcD. Do total de 65 artigos publicados no período de cinco anos, apenas oito referenciaram pelo menos um dos marcadores, representando 12,3%.

REVISTA	ANO	TOTAL ARTIGOS POR PUBLICAÇÃO	N. ARTIGOS COM MARCADOR
V 108 . n2	2017	8	0
V 109 . n1	2017	8	1 Raça
V 109 . n2	2018	8	1 Raça, 1 PcD, 1 Gênero
V 110 . n1	2018	8	0
V 110 . n2	2019	4	0
V 111 . n 1	2019	9	1 Gênero, 1 PcD
V 111 . n 2	2020	9	1 PcD, 1 Gênero
V 112.	2021	11	0
	<b>5 anos</b>	<b>65</b>	<b>8</b>

Em 2017, verificou-se uma publicação referente à raça indígena. Em 2018, uma à gênero, uma à Pcd e uma à Raça com referência à escravidão. Em 2019 e 2020, citam-se uma a gênero e uma à Pcd em cada.

## AÇÕES DE QVT

A promoção da saúde para os trabalhadores do TJDFT inclui ações específicas para os marcadores sociais da diferença, aferidas as ações entre o período 2017 a outubro/2021, conforme dados disponibilizados pela Coordenadoria de Planejamento e Promoção da Saúde - COPLAS. A análise mostra um volume crescente de ações específicas ao longo dos anos e a prevalência de ações voltadas para gênero e idade, sendo a primeira precipuamente voltada à condição da mulher gestante e mãe.

	GÊNERO	IDADE	PcD	RAÇA	DIVERSIDADE	INTEGRIDADE	TOTAL
2017	8	3	1	0	0	0	12
2018	7	3	3	0	0	0	13
2019	13	2	1	0	0	1	17
2020	15	1	2	1	0	0	19
2021	18	2	2	1	2	1	26
<b>TOTAL</b>	<b>61</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	

\*Algumas ações abordaram mais de um marcador social

## AÇÕES DO MEMORIAL

O Núcleo de Apoio à Preservação da Memória Institucional – NUAMI, vinculado à Primeira Vice-Presidência, realiza diversas atividades culturais, dentre as quais, lançamento de livro, abertura de exposição virtual ou presencial e informativo digital. A análise dessas ações, sob a ótica dos marcadores sociais da diferença, considerou tanto o objeto da ação quanto os participantes envolvidos – seja o expositor, artista ou entrevistado. Além disso, importante frisar que o NUAMI adotou tecnologias assistivas (tradução em libras; audiodescrição; transcrição) em parte dos eventos para garantir o acesso à pessoa com deficiência.

	GÊNERO	PcD	RAÇA	IDADE	N. AÇÕES*
2017	8	2	4	2	20
2018	1	1	3	4	16
2019	11	6	0	1	26
2020	0	0	0	1	4
2021	4	1	2	0	6
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	

\*As ações contemplaram mais de um marcador social.

Considerando-se o total de 72 ações realizadas entre 2017 e 2021, verificou-se que 38 dessas abordaram pelo menos um marcador social da diferença, representando, 52,77%. Dos marcadores de raça, em 2017 ocorreu uma exposição relacionada ao Povo Ianomâmi, único evento referente à raça indígena. Os demais foram relacionados à raça/cor negra.

38 das 72 ações  
52,77% contemplam marcador social

## COMUNICAÇÃO VISUAL

Procedeu-se a análise das imagens produzidas pela Assessoria de Comunicação Social – ACS para campanhas e matérias veiculadas nos diversos canais, quais sejam: mídias sociais (excluídos vídeos), internet, intranet, e-mail e Comunica. A amostra de imagens foi selecionada pela ACS referente aos anos de 2019, 2020 e 2021, para tanto foram desconsideradas as matérias que não adotam imagens humanas (Não se Aplica), as repetições de veiculação da mesma imagem e as campanhas específicas – Sementes de Inclusão e Sementes de Equidade.

### PEÇAS ANALISADAS

	2019	2020	2021
Campanhas	39	19	42
Matérias	48	46	74
Não se aplica	27	16	35
<b>Imagens com marcador</b>	<b>22</b>	<b>30</b>	<b>39</b>

Detalhamento da frequência dos marcadores sociais nas mídias.

	2019	2020	2021
<b>Gênero</b>	<b>09</b> Masculino e Feminino 07 Masculino 04 Feminino 02 Não consta	<b>08</b> Masculino e Feminino 13 Feminino 07 Masculino 02 Não consta	<b>18</b> Masculino e Feminino 13 Feminino 06 Masculino 01 Não consta
<b>Cor/Raça</b>	<b>16</b> Branca 01 Branca, preta e parda 05 Não consta	<b>20</b> Branca 01 Parda 01 Preta <b>03</b> Branca, Preta e Parda <b>03</b> Branca e Preta 01 Não consta	<b>15</b> Branca 04 Parda 02 Preta <b>03</b> Branca, Preta, Parda e Amarela <b>03</b> Branca e Preta 01 Branca, Preta e Parda 10 Não consta 01 Criança
<b>Idade</b>	04 Crianças 01 Jovem <b>13</b> Adulto <b>01</b> Criança e Adulto 03 Não consta	01 Criança 03 Jovem <b>22</b> Adulto 01 Idoso <b>02</b> Adulto e Idoso 01 Adulto e Criança	<b>09</b> Jovem <b>13</b> Adulto 01 Criança e Adulto <b>04</b> Jovem e Adulto 03 Criança, Jovem, Adulto e Idoso 07 Não consta
<b>PcD</b>	<b>22</b> Não consta	<b>02</b> Pessoa com Deficiência <b>28</b> Não consta	<b>38</b> Não consta

*\*Em algumas imagens aparecem mais de um marcador social.*

A análise detalhada das imagens quanto à frequência de uso dos marcadores aponta a prevalência de um perfil: gênero feminino, raça branca, adulto sem deficiência, salvo 2019 quando há mais ocorrência do masculino. Chama a atenção que nas imagens onde aparecem mais de uma pessoa (imagens coletivas ou mais de uma imagem na campanha) ocorre o equilíbrio homem/mulher, com variação de raça – branca/preta/parda, adulto e jovem. Isso posto, vê-se que o idoso e a pessoa com deficiência restam com pouca representatividade na comunicação visual adotada na amostra em análise.

Dois pontos importantes a se frisar: a seleção das figuras/fotos apresenta um limitador por se restringir ao uso daquelas disponíveis no banco de imagens contratado pelo Tribunal e; observa-se, de maneira geral, maior variabilidade nas imagens quanto à diversidade de um ano para o outro, apontando evolução e alinhamento com o Programa Pró-Equidade e Diversidade da Casa.

## PLANO ANUAL DE INCLUSÃO

Em cumprimento às Resoluções CNJ n. 203/2016 e n. 401/2021, a Comissão Multidisciplinar de Inclusão, desde 2016, viabiliza o planejamento e execução do Plano Anual de Inclusão, voltado para a Pessoa com Deficiência. Desde a sua instituição, o Plano contempla ações estratégicas e articuladas entre diversas áreas da Casa, atuando junto à saúde, gestão de pessoas, segurança, obras, materiais, predial, ouvidoria, tecnologia, educação corporativa, gestão documental, bem como, à Secretaria Geral do TJDFT e a Secretaria Geral da Corregedoria.

Ano	N. de Ações
2017	25
2018	74
2019	823
2020	35
2021	63

O propósito maior é garantir a inclusão da Pessoa com Deficiência, promovendo ações voltadas tanto para a força de trabalho da Casa quanto para o usuário da justiça em seus diversos eixos, quais sejam: *Consolidação da Política de Inclusão e Acessibilidade; Acessibilidade Física e Arquitetônica; Acessibilidade Atitudinal e Participação da Pessoa com Deficiência.*

## 4. PERCEPÇÃO DE INCLUSÃO E EXCLUSÃO DA DIVERSIDADE NO TJDFE ANÁLISE QUALITATIVA

A percepção de inclusão e exclusão dos servidores e magistrados no TJDFE foi levantada por meio de grupo focal realizado para cada um dos marcadores sociais objeto deste diagnóstico. O objetivo foi coletar informações relacionadas aos **exemplos de inclusão** da diversidade e **exemplos de exclusão** no TJDFE bem como **sugestões** para a Casa.

As inscrições foram divulgadas previamente pela ACS nos canais formais da Casa. Cada grupo focal foi conduzido por dois servidores, com experiência na condução de grupos, observada a representação do marcador social. Teve a duração de 2h30 em único encontro, na plataforma Teams, utilizando-se slides, vídeos e ferramenta Padlet para condução dos trabalhos. Além de contar com a participação voluntária das servidoras/facilitadoras.

Os registros obtidos foram agrupados por categorias e o texto simplificado nas tabelas a seguir, garantida a preservação da ideia central. Tal proposta foi elaborada e realizada por equipe multidisciplinar com coordenadores, supervisores e servidores da COPLAS, CODEV, NUICS e COGES.

### GRUPO FOCAL – GÊNERO



**Facilitadora:** Carolina Campos – Secretária Substituta da Ouvidoria-Geral

**Co-facilitadora:** Marcella Bittencourt

**Data do evento:** 17/11/2021 das 13h30 às 16h

**N. participantes:** 12 servidores

**Perfil dos participantes:** 11 mulheres e 1 homem

Plataforma Teams

### Percepção das PRÁTICAS DE INCLUSÃO de Gênero existentes no TJDFE

Ação de Equidade	Há mais mulheres em contextos de trabalho predominantemente masculinos. Uso da flexão de gênero para designar cargo (analista e técnica judiciária) sempre que se trata de mulher. Indicação dos gêneros nos atos oficiais de comunicação. Ex.: Senhoras Servidoras, Senhores Servidores. Igualdade no uso de feminino e masculino em comunicados. Licença paternidade de 30 dias. Muitas mulheres possuem CJ e FC (mais que homens) conforme levantamento feito pela Escola.
Ato de gestão	Conversa entre gestor e equipe sobre atrasos correlacionados a sobrecarga de tarefas como cuidadoras de familiares.
Compliance	Uso da flexão de Gênero nos relatórios do Trabalho (Sra. Juíza, Presidenta).
Comunicação	Compartilhamento de informações sobre pesquisas divulgadas num evento da ONU mulheres.
Gestão de Pessoas	Houve a exclusão da pergunta referente à gravidez nos processos seletivos.
Pesquisa	Pesquisa realizada pela Escola de Formação Judiciária: Uma questão de gênero.
Letramento	Curso Igualdade de Gênero e o compromisso do Programa Justiça Comunitária. Trabalhando e Regulamentando Assédio Moral e Sexual.
Política	Publicação da Portaria 90/2020 - Programa Pró-Equidade e Diversidade do TJDFE.
Representação	Representação feminina nas posições de 1º e 2º Vices. Grupos de gestantes e cuidados com bebê para mães e pais.
Saúde e QVT	Evento Especialmente Mulheres promovido pela COPLAS. Grupo realizado na sexta-feira pelo Fest 2021. Rodas de mulheres do NUPSI.

### Percepção das PRÁTICAS DE INCLUSÃO de Gênero existentes no TJDFT

Sensibilização	Campanha da ACS que divulgou que Pessoas Trans, Travestis e Transexuais podem usar o nome social (30/04/2020).
	Rodas de Mulheres - servidoras e agentes comunitárias - desde 2018 (Programa Justiça Comunitária).
	Rodas de Homens - servidores e agentes comunitários - desde 2020.
Valorização	Roda de mulheres do PJC para terceirizadas do Fórum de Ceilândia.
	Divulgação de entrevistas com mulheres.
	Vídeo institucional com mulheres representantes da magistratura, de cargo efetivo e de terceirizadas.
	Homenagem no dia da mulher aos diversos papéis que exerce (divulgação infográfico).
	Relatório rejeitado por tratar mulher trans com o pronome ela (há cerca de 4 anos). Hoje isso não acontece!!

### Percepção e EXEMPLOS DE EXCLUSÃO de Gênero existentes no TJDFT

Atitude discriminatória	Atitude machista da autoridade (homem) nas Varas de Família, lendo a bíblia e pregando ou sendo coach.
	Homens servidores não contribuírem nas ações de decoração de um espaço para uma atividade e nas ações de organização de secretaria, acolhimento e alimentação de uma atividade.
Comunicação discriminatória	Perguntas indiscretas à vítima (Violência Institucional) nos depoimentos de mulheres, manifestada pela defesa e pelos juízes.
	Em reuniões virtuais, ninguém dar fala a mulher mesmo com a mão levantada.
	Intolerância com a opinião de outra pessoa ao se falar sobre questões de gênero.
	Falhas machistas em audiências, sendo algumas revitimizadoras para meninas e mulheres.
Conduas relacionadas à maternidade	Maior espaço de fala para homens em reuniões e convites para eventos.
	Nomenclatura dos cargos no masculino é uma forma de exclusão.
	Não progressão na carreira no ano de usufruto licença maternidade, capacitação e férias.
	Dispensa da função logo após ela retornar da licença maternidade.
	Constrangimento (questionada sob seu caráter) por engravidar após ter assumido gratificação na Vara com impacto na saúde.
	Não oferecer cargo de gestão para a mulher porque pode engravidar ou porque tem filhos pequenos.
Perda de benefício	Quando não se considera a sobrecarga das servidoras durante a pandemia.
	Dispensa de FC CJ durante a gravidez, licença maternidade (embora a servidora possa solicitar o valor correspondente administrativamente).
Política	Retirada do berçário.
	Adoção de medidas apenas em ocasião de Resolução ou Premiação do CNJ.
	Negativa para criação de uma Comissão de Igualdade de Gênero e Raça em 2018.
	Não adoção de políticas para sanar as 'inconsistências' encontradas na pesquisa Uma Questão de Gênero da Escola (2018).
	Sugestão de arquivamento e não divulgação a pesquisa Uma Questão de Gênero da Escola.

### SUGESTÃO para o TJDFT para inclusão da diversidade relativa ao marcador social Gênero

Ações de equidade	Retorno do berçário. Dar voz a todas e todos.
Cidadania Organizacional	Responderem e divulgarem a Pesquisa de Clima. Comunidades no Yammer para discussão do tema.
Compliance	Adotar flexão de gênero para nomear profissões e demais designações no TJ com amparo na Resolução CNJ 376/2021. Aderir a flexão de gênero necessariamente nos despachos, comunicações, publicações etc.
Comportamento gerencial	Respeito/Atenção ao horário de trabalho para os servidores em teletrabalho, considerando demais atividades pessoais/familiares.
Comunicação	Ampla divulgação de grupos focais sobre o tema.
Gestão de Pessoas	Revisitar as regras relativas à progressão na carreira com adequações à licença gestante.
Judicial	Necessidade de Depoimento Especial para todas as violências de gênero. Capacitações para magistrados com vistas a eliminar a discriminação de gênero em audiências e a revitimização de mulheres e meninas. Ações educacionais para todas e todos servidores acerca de assédio moral com base em gênero.
Letramento	A Escola trazer cursos de gênero e diversidade. Capacitação das gestoras e gestores para acolherem situações de discriminação de gênero e promover equidade desde pequenas ações. Eventos de capacitação sobre o tema.
Pesquisa	Realização de nova pesquisa da Escola: Uma questão de Gênero, para comparação dos resultados e constatação se algo melhorou desde 2018 (ou não).
Política	TJ ser mais inovador e pioneiro no que diz respeito às questões antes de virem as determinações do CNJ.
Saúde e QVT	Grupo para mulheres contínuo.
Sensibilização	Divulgação da atuação das mulheres no TJDFT (foco na competência e não nas diferenças).
Valorização	Dar mais voz às mulheres, divulgando e valorizando suas atuações. Valorizar a atuação de uma mulher, divulgando-a.

O grupo focal Gênero abriu espaço para leitura dos post registrados pelos participantes, momento no qual emergiram 'falas' e debate além das descritas. Dentre essas, foi relatada a percepção de preferência pelo masculino nas diversas expressões no contexto de trabalho – linguagem oral, escrita e interações - apesar do equilíbrio na distribuição de funções comissionadas. Viu-se também uma preocupação com as exigências da maternidade que recaem sobre a servidora mulher e o conseqüente impacto no processo seletivo.

### GRUPO FOCAL – IDADE



**Facilitadora:** Angelita Marques – Analista Judiciária Serviço Social do NUPSI/COPLAS

**Co-facilitadora:** Carmen Cecília

**Data do evento:** 19/11/2021 das 13h30 às 16h

**N. participantes:** 08 servidores, sendo 1 acima de 60 anos; 4 entre 50 e 59; 2 entre 40 e 49 e 1 entre 30 e 39 anos

Plataforma Teams

### Percepção de PRÁTICAS DE INCLUSÃO de Idade existentes no TJDFT

Benefícios	Plano de saúde, fornecimento ou ressarcimento de medicamentos de uso contínuo.
Compliance	Prioridade na tramitação do processo. Publicação da Cartilha pela Central Judiciária do Idoso. Podcast em 01/10 realizado com a Juíza Monize, da Central do Idoso, sobre a temática.
Letramento	Campanha Sementes da Equidade que abordará a temática das questões intergeracionais e de etarismo, dentre outros marcadores sociais.
PcD	Ferramentas de acesso para os usuários com deficiência. Criação do Programa Equidade e diversidade. PA 5268/2021 - Estudos para estabelecimento de uma Política para o Idoso em atividade no TJDFT.
Política	Publicação da Portaria 90/2020 que institui o Programa Pró-Equidade e Diversidade. Legal pelo que vejo já tem projetos em andamentos muito bom. Central do Idoso.

### Percepção de PRÁTICAS DE INCLUSÃO de Idade existentes no TJDFT

Saúde e QVT	Facilitação dos cuidados com a saúde física e mental dentro do próprio Tribunal. Programas de qualidade de vida. Grupo de preparação para aposentadoria. Semana voltada a práticas e tratamentos com idosos.
-------------	---

### Percepção e EXEMPLOS DE EXCLUSÃO de Idade existentes no TJDFT

Comunicação violenta	Perguntar pros idosos que estão trabalhando quando irão se aposentar, ou por que ainda não se aposentou. Como se você que já tem tempo para aposentar necessariamente tem que se aposentar. Não pode ser uma escolha pessoal. Pressão dos colegas para aposentar e liberar função comissionada ou espaço para os mais novos.
Cultura estereotipada	Colegas ficam assustados com o fato de ainda não termos aposentados. Os idosos serem vistos como 'ultrapassados' sem que sua experiência seja considerada como algo importante na realização do trabalho.
Exclusão social	Exclusão dos mais velhos das conversas entre colegas.
Gestão de Pessoas	Preconceito para localização de servidor idoso.
Inclusão digital	Não existir uma capacitação em tecnologia específica para pessoa idosa.
Letramento	Ausência de capacitação para os gestores e corpo funcional do TJ aprenderem a lidar melhor com a pessoa idosa. Prioridade a idosos em ações de treinamento e capacitação para utilização de sistemas informatizados.
Política	Não consigo elencar nenhum exemplo ou prática do TJDFT. Não presenciei alguma situação de exclusão de idosos por parte do TJDFT ou por servidores ou terceirizados. Sugestões quanto para inclusão da diversidade relativa ao marcador social Idade.
Comunicação	Mais divulgação das atividades de inclusão do idoso já realizadas no Tribunal. Disponibilização da Cartilha do Idoso para todos os servidores do TJ.
Letramento	Capacitação aos servidores e principalmente gestores para cuidados nas relações e ações de inclusão. Soluções educacionais sobre relações intergeracionais e etarismo e demais assuntos ligados ao envelhecimento na Trilha de Líderes para todo o corpo funcional do TJ.

### Percepção e EXEMPLOS DE EXCLUSÃO de Idade existentes no TJDFT

Saúde e QVT	Promoção de ações esportivas e de lazer que incluam servidores ativos e aposentados utilizando dependências da Assejus. Divulgação de hobbies, práticas artísticas e esportivas realizados pelos servidores.
Valorização	Ações coletivas e competições esportivas voltadas ao público de maior idade. Formação de grupos intergeracionais para incentivar o convívio respeitoso e a cooperação, o aprendizado mútuo. Campanha de Valorização da Pessoa Idosa e das unidades que adotam boas práticas em relação à temática.
Gestão de Pessoas	Criar um modelo de "evento interno" para ser desenvolvido dentro das unidades, conduzido pelo gestor ou algum servidor que se sinta a vontade para isso, com formato semelhante ao que foi feito aqui.

Neste grupo focal, o que chamou a atenção no espaço de fala foi a percepção de incompreensão por parte dos colegas de trabalho quanto a preferência do servidor por permanecer no trabalho em contraposição à aposentadoria. E também a cultura estereotipada que leva a desvalorização da experiência e o preconceito como 'ultrapassados'. De outro lado, houve um depoimento de acolhimento e valorização pelos colegas de trabalho.

### GRUPO FOCAL – Pessoa com Deficiência



**Facilitadora:** Carla de Lemos Rolo – Servidora da COPLAS/SESA

**Co-facilitadoras:** Samira Medeiros e Simone Cosenza

**Data do evento:** 23/11/2021 das 13h30 às 16h

**Interpretes de Libras:** Weslecley e Daniela Salazar

**N. participantes:** 15 servidores sendo 11 Pessoas com Deficiência

Plataforma Teams

### Percepção de PRÁTICAS DE INCLUSÃO da Pessoa com Deficiência existentes no TJDFT

Acessibilidade instrumental	Fornecimento de equipamentos para adaptação dos profissionais em suas funções. Disponibilização de equipamentos de tecnologia assistiva como TV de 32".
Acessibilidade comunicacional	Disponibilização de intérprete de Libras. Audiodescrição nas publicações em redes sociais, páginas e e-mails.
Acessibilidade arquitetônica e urbanística	Alterações físicas nos prédios do TJ no sentido de promover mais a acessibilidade física. Rampas adequadas, elevadores, mesas acessíveis, equipamentos adequados, banheiros adaptados.
Benefícios	Reembolso integral das terapias necessárias para os autistas, tendo em vista não haver muitos profissionais qualificados com convênio. Prioridade para ações de capacitação à distância e para o Teletrabalho. Prioridade nas inscrições para curso e eventos. Horário especial para trabalho presencial. Horário reduzido da jornada de trabalho. Possibilidade de Teletrabalho em Tempo Integral.
Ações de Equidade	A vaga para PcD. Estacionamento do PcD. Atendimento prioritário para PcD na tecnologia. Publicação da Portaria 132, que trata das condições especiais de trabalho das PcD, ou dos servidores que tenham filhos com deficiência, ou outras condições. Abertura antecipada do sistema de marcação de consultas da SESA para pessoas com deficiência. Prioridade no teletrabalho para servidores PcD, ou que tenham dependentes PcD.
Gestão de Pessoas	Adaptação das tarefas do servidor PCD. Mapeamento e atualização constante da localização dos servidores com deficiência para planejamento de apoio em situações de emergência.
Letramento	Ações de capacitação. Campanha Sementes da Inclusão.
Mobilidade	Transporte de PcD.

### Percepção de PRÁTICAS DE INCLUSÃO da Pessoa com Deficiência existentes no TJDFT

	Criação e fortalecimento do Núcleo de Inclusão e Diversidade. Comissão Multidisciplinar de Inclusão e do Programa de Inclusão da Pessoa com Deficiência. Respeito do TJ ao cadastro de reservas de vagas para pessoas com deficiência. Preocupação do TJ, através do NUICS, de promover acessibilidade às PcD para o exercício pleno de suas atividades laborais. Existência do Cadastro da Pessoa com Deficiência do TJ. Esforço no sentido de criar uma cultura de inclusão em todo o TJDFT. PORTARIA Conjunta 132/2020 - Condições especiais de trabalho para pessoas com deficiência, doença grave ou necessidades especiais (para o servidor, magistrado ou dependente). Publicação do Programa de Inclusão do TJDFT.
Política	Perícia Médica para Autistas - Servidores obrigados a levar dependentes, já diagnosticados, para novas perícias. Atendimento biopsicossocial da pessoa com deficiência por parte da SESA. Os colegas sempre me ajudaram, contudo gostaria de ter mais autonomia. LN Realização anual do Levantamento de Necessidades do servidor com deficiência visando a resolução das dificuldades de acessibilidade. Espaços de Discussão sobre as Práticas de Inclusão. Ações no sentido de dar voz às pessoas com deficiência do TJ.
Saúde e QVT	
Suporte Social	

### Percepção e EXEMPLOS DE EXCLUSÃO à Pessoa com Deficiência existentes no TJDFT

Baixa representatividade	Dificuldade de ver o Pcd em cargos de liderança. Falta de acessibilidade do SEI e do PJE. Quando solicito quaisquer serviços ao tribunal, se não me identifico como PCD visual, tenho muita dificuldade no atendimento da demanda, em específico no setor de TI, onde, geralmente, as respostas se dão por links e arquivos a serem abertos e auto aplicados. Na maioria das vezes tenho que solicitar o auxílio presencial do servidor de TI, pois para mim é muito desgastante e, muitas vezes, ineficaz, seguir o passo a passo indicado na OS.
Barreira tecnológica	

### Percepção e EXEMPLOS DE EXCLUSÃO à Pessoa com Deficiência existentes no TJDFT

Barreira arquitetônica e urbanística	Falta de iluminação adequada nos corredores dos fóruns. Falta de acessibilidade nos projetos arquitetônicos, principalmente nos espaços públicos.
Barreira atitudinal	Muitos terceirizados não entendem as deficiências e acabam por não tratar muito bem, ou desqualificar o servidor. Tenho dificuldades em aproveitar a nossa escola de capacitação, porque necessito de tutorias. Facilitadores são necessários, principalmente quando não domino um sistema ou assunto.
Barreira metodológica	Considerar que nossos direitos são privilégios.
Cultura estereotipada	Exigência de desempenho equiparada aos demais colegas.
Gestão de Pessoas	Resistência de alguns gestores em receber em sua equipe servidores com deficiência. O PCD visual que não consegue pegar ônibus (por não enxergar o veículo), inclusive o transporte do TJ, não tem direito a receber auxílio transporte para pegar metrô, porque mora em área abastecida pelo transporte próprio do TJ.
Mobilidade	Percebo que as deficiências não “visíveis” são menos assistidas pelo tribunal, por incrível que pareça no próprio serviço médico.
Política	Perícia médica de TEA. Servidores obrigados a levar dependentes, já diagnosticados, para novas perícias; médicos não especialistas. Desconsideração do diagnóstico do especialista que acompanha o servidor com deficiências invisíveis.
Saúde e QVT	Que seja aceito o relatório médico de especialista externo! Tratamento dado pela perícia médica. Não possuir otorrinolaringologista no quadro de especialidades da SESA.
Sensibilização	Falta de campanhas direcionadas ao público não PCD para enfatizar a importância do respeito, e para “ensiná-los” a como tratar um PCD.

### SUGESTÕES quanto para inclusão da diversidade relativas ao marcador social PcD

Acessibilidade - arquitetônica e urbanística	TJDFT diligenciar junto ao GDF para que haja transporte público e acesso de calçadas e rampas acessíveis a todos os fóruns.
Benefícios	Reembolso integral das terapias necessárias para os autistas, tendo em vista não haver muitos profissionais qualificados com convênio. Cuidados na colocação do servidor: reuniões prévias com o(s) gestor(es), prévia verificação se o setor vai poder oferecer as condições de trabalho para o servidor com deficiência.
Gestão de Pessoas	O servidor com deficiência poderia ter mais mobilidade de horário, sem excluir ou diminuir a carga de trabalho. Realizar webinar sobre capacitismo e incentivar gestores e membros de equipes com pessoas com deficiência para realizá-lo. Mais conhecimento da Lei de proteção social no País. Entendimento de que ela existe para proteger pessoas com alguma vulnerabilidade e não para quebrar o país. Mais cursos e grupos com a temática.
Letramento	Orientar as pessoas que lidam diretamente com público que principalmente na hora de auxiliar ao cadeirante, verificar se realmente necessita de ajuda e solicitar ao mesmo como fazer o auxílio. Maior capacitação da perícia médica e psicossocial na área das deficiências. Treinar os terceirizados para que eles compreendam as deficiências de um modo geral.
Política	Trabalho à distância para o servidor com deficiência. Acabar com a perícia obrigatória de tempo em tempo para pessoas que clinicamente, é irreversível a deficiência obrigando a se locomover ao setor de perícia. O NUICS deveria ser chamado a participar das perícias sobre deficiência.
Saúde e QVT	Fim da perícia médica realizada no TJDFT e que aceitem o atestado/relatório/diagnóstico do especialista! Perícia Médica para Autistas.
Sensibilização	Criação de manual com todos os direitos externos e internos no TJ das pessoas com deficiência para ser entregue aos novos servidores PcD e outros servidores que vierem a ter o reconhecimento da deficiência pelo TJDFT.

O grupo focal Pessoa com Deficiência trouxe no próprio planejamento o desafio de garantir a acessibilidade comunicacional para a participação de servidores com deficiências visual, auditiva e outras. Foi necessário fazer o levantamento de alternativas uma vez que nem todas as ferramentas institucionais contam com recursos necessários para a condução do grupo focal. Ainda assim não foi possível abarcar a multiplicidade de necessidades das PcD, descortinando a demanda de melhoria do suporte tecnológico. Das falas que emergiram durante o evento, verificou-se uma variabilidade de percepção quanto à inclusão no trabalho (positivas e negativas) e quanto ao conhecimento e desconhecimento dos recursos e benefícios disponíveis na Casa.

### GRUPO FOCAL – RAÇA



**Facilitadora:** Ludmila W. Suaid Levyski – servidora do Centro do Programa Justiça Comunitária

**Co-facilitadora:** Kátia Silva

**Data do evento:** 24/11/2021 das 16h às 18h30

**N. participantes:** 06 servidores, sendo 2 pretos e 4 brancos

Plataforma Teams

#### Percepção de PRÁTICAS DE INCLUSÃO do marcador Raça existentes no TJDF

Capacitação	Palestra <i>RELAÇÕES ÉTNICO-RACIAIS E OS OFÍCIOS DA LIBERDADE</i> (2019). Palestras pontuais sobre a questão racial, em razão de demandas legais. Curso promoção da igualdade racial do JC para os servidores do TJ. Palestras sobre igualdade racial.
Cidadania	Projeto Ubuntu do Programa Justiça Comunitária - atividades nas escolas, debates e teatros.
Cidadania corporativa	Grupo de whatsapp Igualdade Racial.
Política	Cotas raciais no concurso para o TJ.
Saúde e QVT	Roda de conversa com a temática racial. Tevê mais direcionado a mulher negra no ano passado.

#### Percepção e EXEMPLOS DE EXCLUSÃO do marcador Raça existentes no TJDF

Baixa representatividade	Ausência de pessoas negras em posições de liderança no TJDF. Homens brancos têm mais acesso a cargos de coordenação e chefia. Racismo e machismo caminham sempre juntos. Não seleção para funções de confiança. Colega disse que os negros são os mais racistas. Comentários e piadas racistas. Falas que reproduzem imagens de controle e estereótipos de pessoas negras. Uso de expressões de cunho racista pelos colegas de trabalho.
Comunicação racista	Piadas de mau gosto dentro do ambiente do trabalho envolvendo negros. Me questionaram se eu realmente tinha passado em um concurso público. Que eu não tinha cara que tinha passado em um concurso do TJDF. “do lugar de onde você veio é normal falar assim, aqui não...”. Colega me convidou para ir ao restaurante do TJDF e quando voltamos disse para todos o quanto eu fiquei feliz por que fomos o centro das atenções. eu não havia falado nada. ai ela enfatizou: “ viu como é bom andar com pessoa bonita e clarinha,?”
Crítica social às políticas afirmativas	Participar de uma conversa em que as pessoas reclamavam o quanto as políticas de cotas são injustas, porque estão atrapalhando os filhos delas entrar na universidade federal. E com isso, o nível das faculdades públicas está caindo.
Desqualificação da fala	Contei uma situação explícita de racismo e todos disseram que era coisa da minha cabeça...
Negação	Negação do racismo pelos colegas de trabalho.
Pré conceito	Associação recorrente de pessoas pretas a posições de subalternidade. Colega me pediu para não convidar outra colega para sair pq não éramos do mesmo nível.
Tratamento diferenciado	Colegas começaram a falar de racismo e não me incluíram. Qdo tentei falar não validaram. Isolamento dos grupos excluindo pessoas cor escura (tratamento diferenciado).

### Percepção e EXEMPLOS DE EXCLUSÃO do marcador Raça existentes no TJDFT

Crítica ao cabelo	Qdo assumi meus cabelos naturais, colega disse que o chefe não concordaria, pois não combinava com a natureza do trabalho.
	Crítica ao cabelo natural.
	Estagiária não obedecia minhas ordens enquanto ocupava cargo de liderança. Meu chefe um homem branco observou a situação e chamou a atenção da estagiária para que ela mudasse de comportamento. Deu resultado. Ela mudou o comportamento e isso não se repetiu mais.
	Colega veio me contar feliz que a filha havia dividido o bolo de aniversário com o único coleguinha negro da Maplle Bear. E ela achou fantástico, afinal nunca imaginaria que a filha faria isso.
	Colega branca disse que racismo só acabaria qdo os pretos tb servissem (garçom) em restaurantes de elite. ela já havia ido a vários e não tinha garçom preto.
	Imposição implícita de hábitos de vestimenta, com crítica a estilos diversos.

### SUGESTÕES quanto para inclusão da diversidade relativa ao marcador social Raça

Ação de Equidade	Dar mais oportunidade em cargos comissionados.
Compliance	Respeito à política de cotas raciais (evitar fraudes e estelionatos).
	Promover Palestras com especialistas (Djamila Ribeiro, Sueli Carneiro, Thiago Amaro, Winnie Bueno).
Letramento	Formação para servidores e gestores sobre racismo e assédio moral.
	Soluções educacionais (identificar forma de adesão) para discutir práticas racistas conscientes e inconscientes.
	Cursos para psicólogos do TJDFT sobre raça e racismo.
	Letramento racial urgente e prioritário para psicólogos da área de saúde do TJDFT.
	Palestras, webinars, e cursos sobre raça, racismo, respeito a diversidade.
	Cursos para públicos específicos com estudo de caso sobre as vivências de exclusão.
Discussões top down sobre racismo estrutural.	
Espaços de discussão entre os gestores.	

### SUGESTÕES quanto para inclusão da diversidade relativa ao marcador social Raça

Política	Implementar Políticas de valorização dos servidores pretos (com cotas para bolsas de estudo, cursos, posições de liderança).
	Inclusão do tema nos concursos do TJDFT para servidores, magistrados e estagiários.(questões objetivas e tema da redação oficial).
	Estímulo a nomeação de negros para cargos comissionados.
Representatividade	Privilegiar cargos comissionados para servidores negros.
	Ampliação de espaços para representantes negros nas instâncias de governança da Casa.
Sensibilização	Políticas de cotas: nos concursos e nos cargos em comissão.
	Colocar pessoas negras para apresentar as novidades e avanços tecnológicos.
	Divulgação de datas relacionadas ao tema (Consciência Negra e outras ao longo do ano).

No grupo focal raça emergiram ‘falas’ além dos registros acima dentre as quais se destacou a comunicação racista que ocorre em diversos contextos de interação: contato com terceirizados; almoços no restaurante; conversas informais e no grupo de trabalho. Chama atenção a reiteração cotidiana dessa comunicação racista – dentro e fora do Tribunal e a fala que refere à solidão de ser preto num ambiente predominantemente branco que desconhece e/ou desqualifica a experiência racista.

## 5. MARCOS IMPORTANTES – ESTUDOS E INICIATIVAS INSTITUCIONAIS

### GÊNERO

As iniciativas elencadas na linha do tempo a seguir não são exaustivas, contudo pode se observar, no período em tela, que a referência a gênero trata quase exclusivamente da mulher e poucas citações à pessoas transexual e quando ocorre diz respeito tão somente ao direito do uso do nome social. Boa parte das ações de equidade está normatizada para proteção da mulher em contexto de gravidez e/ou maternidade, seja por questões de saúde ou gestão de pessoas.

Chama atenção a abrangência das iniciativas de inclusão de gênero – mulher - para a qual se observou algumas categorias: valorização, saúde e qualidade de vida, letramento (interno e externo), linguagem, cidadania, levantamentos, estudos, pesquisas, citação como princípio em procedimentos de trabalho, diretrizes para projetos, dentre outros.

2017	2018	2019	2020	2021
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Especialmente Mulher do FestSaúde.</li> <li>✓ Menção Honrosa.</li> <li>✓ Programa Saúde + para gestantes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Uso do nome social pelas pessoas trans, travestis e transexuais - CNJ Nº 270/2018.</li> <li>✓ Pesquisa - “Uma Questão de Gênero”.</li> <li>✓ Participação feminina - CNJ Nº 255/2018.</li> <li>✓ Levantamento de ações equidade de gênero e raça (iniciativa da AMAGIS).</li> <li>✓ Licença Adotante 120 dias.</li> <li>✓ Diretrizes para localização e movimentação de servidores.</li> <li>✓ Inauguração das Salas de amamentação</li> <li>✓ Palestra “Gestão da Diversidade” da CMI para vigilantes terceirizados.</li> <li>✓ Projeto “Dores e Delícias de ser Mulher” Programa Justiça Comunitária – PJC.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Programa Prata da Casa - Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher.</li> <li>✓ Uso do nome social pelas pessoas trans, travestis e transexuais no TJDFT.</li> <li>✓ Vídeo de valorização feminina.</li> <li>✓ Capacitação mais de 9000 realizada pelo Núcleo Judiciário da Mulher/SVP.</li> <li>✓ Estudos sobre Ocupação de FC e CJ e cargo de Juiz - a Participação Feminina.</li> <li>✓ Medidas preventivas COVID-19 salvaguardam gestantes e mães.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Movimentação das unidades judiciárias de 1º grau do TJDFT.</li> <li>✓ Concessão de saída antecipada dos regimes fechado e semiaberto frente a COVID-19, dos sistemas de justiça penal e socioeducativo.</li> <li>✓ Linhas e sublinhas de pesquisa no TJDFT – Mulheres.</li> <li>✓ Levantamento dos docentes Mulheres (52%) na Escola de Formação Judiciária.</li> <li>✓ Pesquisa “Violência Doméstica e Familiar contra Magistradas e Servidoras do Sistema de Justiça” (em andamento).</li> <li>✓ Processo de remoção de servidores – salvaguarda as gestantes.</li> <li>✓ Homenagem às servidoras pelo Dia da Mulher.</li> <li>✓ Projeto Diamantes da Casa - edição especial pelo mês das mulheres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Inclusão de item relativo à Gênero e Raça na Pesquisa de Clima Organizacional.</li> <li>✓ Uso de linguagem simples e de direito visual no TJDFT - adequada designação de gênero.</li> <li>✓ Institui a Política de Gestão da Memória do TJDFT.</li> <li>✓ Uso do nome social por candidato Trans no Programa de Estágio.</li> <li>✓ Política Nacional Judicial de Atenção a Pessoas em Situação de Rua e suas interseccionalidades - CNJ.</li> </ul>

## IDADE

Para as iniciativas relacionadas ao marcador Idade optou-se por ampliar o período de análise tendo em vista a relevância do Programa Aposentação e da Central Judicial do Idoso, que seguem atuantes ao longo dos anos, com importante contribuição para qualidade do atendimento à pessoa idosa com importantes contribuições para a qualidade do atendimento do Tribunal à pessoa idosa no âmbito interno e externo.

A maioria das iniciativas diz respeito à equidade no contexto judicial – fato que fortalece a missão institucional por meio da qualidade do atendimento ao cidadão que busca seus direitos junto ao Tribunal. Outras ações relacionam-se a gestão de pessoas, seja na priorização dos cuidados com a saúde, seja na movimentação. Importante ressaltar a proposição da Resolução que institui a Política Intergeracional, aguardando apreciação formal pelo Tribunal Pleno.

2003 a 2005	2017	2020	2021
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Criação da Central Judiciária do Idoso;</li> <li>✓ Tramitação prioritária em processos judiciais</li> <li>✓ Aposentação - Programa de Preparação para Aposentadoria</li> <li>✓ Precedência para o beneficiário idoso de um mesmo Precatório</li> <li>✓ Prioridade de vagas em cursos à distância magistrados e servidores com deficiência ou mobilidade reduzida (inclui idoso)</li> <li>✓ Localização e a movimentação dos Oficiais de Justiça com base na antiguidade, e precedência do servidor mais idoso</li> <li>✓ Mutirão de julgamento de processos para o Dia Internacional do idoso</li> <li>✓ CNJ - Auxílio técnico presencial para acesso ao Sistema Processo Judicial Eletrônico - PJe</li> <li>✓ Menção Honrosa por Tempo de Atuação no TJDFT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Tramitação prioritária dos inquéritos no 2º Juizado de Violência Doméstica e Familiar Contra a Mulher de Brasília</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Medidas preventivas da COVID-19, permanência em teletrabalho para servidores</li> <li>✓ Linhas e sublinhas de pesquisa no mecanismos de Proteção de Idosos.</li> <li>✓ Adoção de cuidados singulares com os empregados terceirizados como medidas preventivas temporárias da COVID-19</li> <li>✓ CNJ Concessão de saída antecipada dos regimes fechado e semiaberto, frente a COVID-19</li> <li>✓ Medidas preventivas à Covid-19 no âmbito dos sistemas de justiça penal e socioeducativo</li> <li>✓ Celebração de acordo direto de pagamento de precatórios expedidos ordenados por critérios: (...) ser maior de 60 (sessenta) anos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Critérios para desempate em processo seletivos de Estagiários: mais idoso.</li> <li>✓ Processo de remoção de servidor mais idoso figura como critério de desempate</li> <li>✓ Regime de teletrabalho para servidores no âmbito do TJDFT figura como prioridade.</li> <li>✓ Grupo de Trabalho para implementar políticas voltadas aos servidores idosos em atividade.</li> <li>✓ CNJ Política Nacional Judicial de Atenção a Pessoas em Situação de Rua e suas interseccionalidades</li> <li>✓ Consulta de jurisprudência por temas: Direito assegurado ao idoso</li> <li>✓ Informações de cidadania no sítio do TJDFT da Central Judicial do Idoso</li> <li>✓ Atendimento preferencial, por critério cronológico, os feitos serão incluídos em pauta de julgamento</li> </ul>

## RAÇA/COR

Quanto ao marcador raça, as iniciativas referem-se quase exclusivamente a Raça Negra (pretos e pardos) e aparecem apenas duas citações aos povos indígenas. As iniciativas abarcam letramento, estudos e ações afirmativas (cotas) em processos seletivos. Em 2021, chama a

atenção as Resoluções do CNJ voltadas para atenção a públicos específicos – migrantes e população de rua – que trazem clara diretriz de inclusão da diversidade e procedimentos específicos para mitigar riscos de discriminação racial na atuação do Poder Judiciário.

2009 a 2015	2017 a 2018	2019	2020	2021
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ CNJ Reserva de vagas para candidatos negros nos concursos públicos de provas e títulos, para a outorga das Delegações de Notas e de Registro, e minuta de edital.</li> <li>✓ Reserva de vagas para candidatos negros no concurso da Magistratura.</li> <li>✓ Reserva de vagas para candidatos negros no concurso analista e técnico judiciário.</li> <li>✓ Projeto Ubuntu, do Programa Justiça Comunitária;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Levantamento de ações de equidade de gênero e raça (iniciativa AMAGIS).</li> <li>✓ Processo seletivo para exposição temporária do memorial TJDFT. Que desclassifica propostas que explorem o trabalho degradante ou análogo ao escravo; ou evidenciem discriminação de raça.</li> <li>✓ Palestra “Gestão da Diversidade – Equidade de Gênero e de Raça e a Inclusão da Pessoa com Deficiência” para vigilantes terceirizados - Comissão Multidisciplinar de Inclusão.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Petição do Instituto dos Advogados Brasileiros - Parecer “Aspectos Jurídicos da Reparação da Escravidão” – levantamento de ações.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Publicação da Bibliografia sobre os “Aspectos Jurídicos da Reparação da Escravidão” na Biblioteca Digital do TJDFT.</li> <li>✓ Criação de tópico - Desigualdade e Discriminação Racial - na página da jurisprudência do Tribunal.</li> <li>✓ Projeto “Memorial TJDFT virtual: arte e cultura em casa” - uma exposição virtual de arte e lançamento de um livro, de proponentes negros(as).</li> <li>✓ CNJ Promoção de cotas raciais nos programas de estágio dos órgãos do Poder Judiciário nacional.</li> <li>✓ CNJ - Concessão de saída antecipada dos regimes fechado e semiaberto à indígenas de enfrentamento à COVID-19 no âmbito dos sistemas de justiça penal e socioeducativo.</li> <li>✓ CNJ - Pesquisa sobre Negros e Negras no Poder Judiciário.</li> <li>✓ Política de Gestão da Memória do TJDFT considera como diretriz eliminar barreiras de acesso que excluam raça (...).</li> <li>✓ Programa de Cotas - Processo seletivo de estagiários no TJDFT (negros ou pardos).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Pesquisa de Clima Organizacional inclui item relativo a Gênero e Raça.</li> <li>✓ CNJ - Diretrizes e quesitos periciais para a realização dos exames de corpo de delito prevê quesitos próprios com métodos envolvendo racismo.</li> <li>✓ CNJ Procedimentos para o tratamento das pessoas migrantes custodiadas, acusadas, réus, condenadas ou privadas de liberdade, (...) confere diretrizes para assegurar os direitos dessa população no âmbito do Poder Judiciário, dentre elas repúdio e prevenção à xenofobia, ao racismo(...).</li> <li>✓ CNJ Política Nacional Judicial de Atenção a Pessoas em Situação de Rua e suas interseccionalidades que traz na diretriz considerar a heterogeneidade da população em situação de rua, notadamente quanto (...) características culturais, étnicas, raciais, (...), população negra, (...), povos indígenas e outras populações tradicionais.</li> </ul>

## PESSOA COM DEFICIÊNCIA

As informações relativas ao marcador social Pessoa com Deficiência descortinam a trajetória de um movimento de inclusão mais amadurecido quando comparado com os demais marcadores – não apenas pelo volume de iniciativas e antiguidade dessas, mas também por sua abrangência.

Notadamente, constam regulamentações de Políticas (diretrizes, procedimentos e práticas) e estruturas organizacionais (instituição de Comissão e unidades específicas). Além disso, observam-se muitas ações de equidade, deterministas, que tornam realidade as previsões legais, dentre elas: política de cotas na maioria dos processos seletivos, priorização em pro-

cessos judiciais diversos, acessibilidade instrumental, arquitetônica, comunicacional e ainda ações de letramento voltadas para transformação cultural da Casa.

É o marcador social sobre o qual se tem mais informações, procedimentos estabelecidos e ações de equidades garantidas neste Tribunal. Contudo, dada a diversidade das deficiências, a especificidade de cada contexto de trabalho e a complexidade da relação homem-trabalho, entende-se que muito ainda há que se contribuir para tornar esta Casa inclusiva para a Pessoa com Deficiência, seja para força de trabalho, seja cidadão usuário da justiça.

2009 a 2016	2018	2019	2020	2021
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ CNJ Reserva de vagas para candidatos negros nos concursos públicos de provas e títulos, para a outorga das Delegações de Notas e de Registro, e minuta de edital;</li> <li>✓ Reserva de vagas para candidatos negros no concurso da Magistratura;</li> <li>✓ Reserva de vagas para candidatos negros no concurso analista e técnico judiciário.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Localização e movimentação de servidores - a primeira localização de servidor com deficiência, ocupante ou não de vaga reservada será subsidiada por análise técnica específica;</li> <li>✓ Desclassificação do (a) preso (a) que exerce Trabalho Interno no âmbito do sistema penitenciário do DF, caso a deficiência física que inviabilize o exercício das atividades laborais.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Concessão de horário especial, independentemente de compensação, a servidor PcD ou que tenha cônjuge, companheiro, filho ou dependente legal com deficiência;</li> <li>✓ Condições especiais de trabalho a magistrados e servidores com deficiência, necessidades especiais ou doença grave, bem como aos que tenham filhos ou dependentes legais na mesma condição;</li> <li>✓ Acompanhamento de assistente pessoal nos procedimentos de perícia na área de saúde (avaliação e inspeção), no âmbito do TJDFT;</li> <li>✓ CNJ - Concessão de saída antecipada dos regimes fechado e semiaberto, com medidas preventivas à Covid-19 no âmbito dos sistemas de justiça penal e socioeducativo;</li> <li>✓ Campanha “Sementes de Inclusão”;</li> <li>✓ Avaliação Biopsicossocial.</li> <li>✓ Concessão e o pagamento de diárias e a emissão de passagens a servidor ou assistente pessoal que acompanhar servidor ou magistrado com deficiência em deslocamento a serviço;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Programa Ergo +: avaliação da estação de trabalho e adaptação mobiliária - servidora com deficiência;</li> <li>✓ Procedimento de depoimento especial para realização dos estudos psicossociais do Núcleo de Assessoramento sobre Violência contra Crianças e Adolescentes – NERCRIA;</li> <li>✓ Palestra “Gestão da Diversidade – Equidade de Gênero e de Raça e a Inclusão da Pessoa com Deficiência” para vigilantes terceirizados - Comissão Multidisciplinar de Inclusão;</li> <li>✓ Contratos de locação de imóveis de terceiros e permissão e cessão de uso de áreas próprias geridas pelo TJDFT devem constar cláusula específica para a promoção de acessibilidade de pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida;</li> <li>✓ Levantamento de Necessidades e de identificação das barreiras de inclusão no ambiente de trabalho do PcD;</li> <li>✓ Plano Estratégico de Gestão de Pessoas - PEGP do TJDFT contempla Índices relacionados à Inclusão</li> <li>✓ Reserva de vagas à PcD para Concessão de Bolsas de Estudo com Custeio Parcial de Cursos de Pós-Graduação Lato ou Stricto Sensu para servidores e magistrados.</li> <li>✓ Critérios de desempate no processo de remoção de servidores;</li> <li>✓ Fluxo de atendimento às demandas de tecnologia da informação relacionadas à inclusão de PcD como competência específica do Núcleo de Gestão de Serviços de Tecnologia da Informação – NUSSETI;</li> <li>✓ Prioridade para adesão ao regime de teletrabalho para servidores com deficiência, com mobilidade reduzida;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Pagamento de precatórios expedidos em face do Distrito Federal ou de suas Autarquias ou Fundações com múltiplos credores, para a ordem de pagamento será considerado a pessoa com deficiência;</li> <li>✓ CNJ Política Nacional Judicial de Atenção a Pessoas em Situação de Rua e suas interseccionalidades em sua diretriz considera a heterogeneidade da população em situação de rua, notadamente pessoas com deficiência e outros;</li> <li>✓ CNJ População migrantes custodiadas, acusadas, réus, condenadas ou privadas de liberdade, inclusive em prisão domiciliar em cumprimento de alternativas penais ou monitoração eletrônica, confere o tratamento penal às mulheres migrantes considerando, especialmente: a excepcionalidade da prisão provisória, para as mães e responsáveis pessoas com deficiência;</li> <li>✓ Política de Gestão da Memória do TJDFT adota instrumentos de mediação cultural, garantindo às pessoas com deficiência acessibilidade aos espaços físicos e virtuais, por meio de ações inclusivas;</li> <li>✓ CNJ regulamenta o funcionamento de unidades de acessibilidade e inclusão no âmbito do Poder Judiciário.</li> </ul>

## 6. DISCUSSÃO E CONSIDERAÇÕES FINAIS

A fim de agregar criticidade à análise dos dados levantados neste diagnóstico, optou-se por promover uma oficina de debates multidisciplinar entre magistrados e servidores.

Para tanto, foi realizada uma Oficina de trabalho, no dia 11/02/2022, com a presença do Presidente da Comissão Multidisciplinar de Inclusão para a análise dos dados (qualitativos, quantitativos e do grupo focal) por marcador social, seguido de reflexões quanto à interseccionalidade entre os marcadores. Foi garantida a presença mínima de um magistrado e dois servidores, com vínculo/experiência no respectivo marcador. Assim, estiveram presentes no evento os participantes descritos no quadro abaixo:

	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Juíza Lilia Simone Rodrigues - 1ª Juizado Especial Cível e Criminal de Samambaia</li></ul>
Gênero	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Carolina Campos Afonso - Secretaria da Ouvidoria</li><li>✓ Denise Siqueira Chaves - Centro Judiciário de Solução de Conflitos e de Cidadania da mulher em situação de violência doméstica e familiar - CJM Polo Sul</li></ul>
	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Desembargadora Maria Ivatônia B. dos Santos</li></ul>
Raça	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Adriana Almeida Camilo - Licenciado/Afastado</li><li>✓ Katia de Lima - Coordenadoria de Planejamento e Promoção da Saúde</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Juíza Monize da Silva F. Marques - Central Judiciária do Idoso e 2º Núcleo Virtual de Mediação e Conciliação</li></ul>
Idade	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Carmen Cecília Lemes - Coordenadoria de Desenvolvimento e Valorização de Pessoas</li><li>✓ José Lopes dos Reis - Núcleo da Diretoria do Fórum de Taguatinga</li></ul>
	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Dr. Luis Carlos Miranda - Gabinete da Segunda Vice-presidência</li></ul>
PcD	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Vanessa de Sousa Oliveira Campos - Núcleo de Inclusão, Acessibilidade e Sustentabilidade</li><li>✓ Elma Silvia Coelho Souza - Vara de Família e de órfãos e sucessões do Guará</li></ul>

A oficina de discussão resultou num rico debate a partir do qual emergiram: interpretações dos resultados sob diversas perspectivas; os déficits relacionados a não Gestão da Diversidade na Casa; a premente necessidade de análises que permitam aprofundar as causas e consequências bem como identificar pontos de intervenção organizacional; por fim sugestões de iniciativas e ações futuras.

Apresentamos a seguir o compilado dos resultados por marcador a partir do conjunto de etapas seguido nesta metodologia.

## GÊNERO

Os dados relativos à força de trabalho sob a perspectiva de gênero apontam certo equilíbrio no número de servidores masculino e feminino, e na ocupação de funções comissionadas/cargo em comissão e funções de chefia. Já os dados de magistrados apresentam maioria do sexo masculino (59,8%). A análise cruzada de gênero e escolaridade (escalonada de 1o grau completo à doutorado), aponta mais servidores homens com escolaridade até o nível superior completo e mais servidoras com pós-graduação, mestrado e doutorado, descortinando um investimento em qualificação formal de longo prazo mais preponderante por parte das mulheres.

O levantamento documental demonstra que as questões de gênero relacionadas à mulher estão bem presentes nos normativos, publicações da RDJ e repositório da Escola Judiciária, do memorial, nas imagens e, especialmente, nas ações de qualidade de vida no trabalho. Ressaltando que a temática violência contra a mulher – em especial no âmbito judicial - ocupa muito desses espaços de representação para além das reflexões relacionadas à igualdade de gênero e à diversidade pretendida na Política de Integridade da Casa.

Segundo a percepção de inclusão registrada no Grupo Focal Gênero observa-se o reconhecimento de representação feminina na Casa, das ações de equidade e QVT, da gestão, comunicação, políticas e do letramento relacionado ao tema. Em contraponto às atitudes e comunicações discriminatórias e à fragilidade das Políticas percebidas como exemplos de exclusão.

Estagiários e terceirizados apresentam poucos dados para viabilizar uma análise mais pertinente ao tema, mostrando o raso conhecimento dessa força de trabalho e um monitoramento mais normativo (descrito nos instrumentos de contratação) que propriamente a gestão da Diversidade nesse público.

De forma geral, num primeiro olhar, esses resultados induzem a uma avaliação positiva da inclusão e equidade de gênero na Casa. Contudo há quatro pontos importantes a considerar que se contrapõem a essa percepção:

- ✓ a prevalência da representatividade do gênero masculino entre os magistrados, em especial na composição do segundo grau de jurisdição - instâncias decisórias, ex. Turmas, Câmaras, Tribunal Especial Pleno e Administrativo;
- ✓ a contradição dos dados quantitativos em relação aos qualitativos e àqueles obtidos na pesquisa “questão de gênero” e no grupo focal, na qual são identificadas as micro violências e a percepção de desigualdade entre homens e mulheres no contexto de trabalho;
- ✓ falta de análise mais específicas que permitam a real avaliação da equidade de gênero, traçando paralelo entre homens e mulheres de maneira longitudinal ao desenvolvimento da carreira.
- ✓ análise de gênero quase exclusivamente sob a ótica binária - masculino e feminino.

Isso posto, entende-se que foram identificados avanços na inclusão do feminino nas relações socioprofissionais e nas oportunidades na carreira. E em contraponto há necessidade de ampliação das análises para outras vertentes de gênero além da binária (masculino e feminino) bem como o aprofundamento das análises de forma a investigar a equidade de gênero com parâmetros mais específicos, incluindo a representatividade em diversos níveis e áreas, a equidade na distribuição de carga de trabalho e os fatores que impactam no desenvolvimento na carreira no TJDF.

## RAÇA

Quanto ao marcador social Raça, salta aos olhos a falta dos dados relativos à força de trabalho o que prejudicou toda análise descritiva da diversidade da Casa sob essa ótica. Entende-se que isso representa um fato preocupante e ponto de fragilidade para a gestão da Diversidade e para as práticas de equidade na Casa. Revela ainda a necessidade do olhar mais profundo sobre quais seriam as causas do alto número de não respondentes no levantamento cadastral, sugerindo reflexões quanto à falta de letramento para autoidentificação, a pouca relevância atribuída ao tema ou a possível insegurança quanto as consequências do reconhecimento de sua raça no desenvolvimento da carreira. Do mesmo modo se observa a falta de identificação de raça nos dados de estagiários e terceirizados.

Avançando a análise para o levantamento documental, observa-se a presença do tema Raça (pretos e pardos) com incidência diferenciada a depender da fonte, ou seja, nas ações do memorial ocorre com frequência, entretanto nos normativos, manifestações, contratações, capacitações, ações de QVT e imagens, a questão tem poucos registros. Há uma única referência nas publicações do RDJ aos indígenas.

Na análise dos dados do grupo focal destacam-se iniciativas modestas – cidadania e QVT - que tratam do tema, algumas ações de capacitação e a citação à importante política afirmativa relativa às cotas para negros no concurso público. De maneira mais contundente trouxe os elementos do cotidiano de trabalho que caracterizam a exclusão e as micro violências descritas também em gênero. E ainda nesse marcador foram relatadas críticas diretas ao estilo pessoal (cabelo), comunicação racista, estereótipo, desqualificação da fala e baixa representatividade nos cargos de liderança.

Além disso, vale ressaltar os seguintes pontos:

- ✓ *política afirmativa em vigor garantindo as cotas raciais para negros nos concursos de magistrados, servidores e estagiários devidamente normatizada pelo CNJ e pelo TJDF;*
- ✓ *a política afirmativa de cotas restringe-se ao ingresso nas carreiras sem avançar em outras opções ao longo do seu desenvolvimento na Casa;*
- ✓ *implementação da Política de Integridade da Casa por meio do Programa Pró-Equidade que vem ampliar o escopo de atuação da CMI abrangendo a diversidade e a discriminação para além da Pessoa com Deficiência;*
- ✓ *temática de raça circunscrita quase exclusivamente à raça negra (pretos e pardos) explicitando a invisibilidade das demais - asiáticos, indígenas, outras – que compõem a diversidade da força de trabalho;*
- ✓ *a falta de insumos que permitam a real avaliação da representatividade e da equidade racial na Casa;*

De forma geral, esses resultados descortinam pontos fortes e frágeis da gestão da diversidade quanto à Raça e a ausência de ações coordenadas para o enfrentamento da discriminação

racial e para a promoção da equidade racial na Casa. Mas principalmente, falta, por parte da Alta Administração, estabelecer pontos de controle sobre a gestão dos dados de raça, a fim de viabilizar uma análise mais assertiva. O não reconhecimento do racismo e o racismo velado são formas mais sofisticadas do racismo nas relações sociais e no ambiente de trabalho.

## IDADE

A análise do perfil etário dos servidores e dos magistrados aparece de forma semelhante, sendo prevalente dos 30 aos 49 no grupo de servidores e dos 40 aos 50 anos no de magistrados. A diferenciação mais importante é encontrada no grupo dos desembargadores com distribuição relativamente regular nas faixas mais avançadas até os 75 anos.

Nos servidores, a análise entre ocupação de FC/CJ e cargos de chefia acompanha a curva observada na análise global da força de trabalho assim infere-se que certa maturidade (40-49 anos) seja requerida para ocupação dessas funções no contexto de trabalho. A pós-graduação é a escolarização mais frequente em todas as faixas etárias (sublinhado). Sendo que, a partir da graduação, a maioria se concentra nas faixas dos 30/39 e 40/49 anos, sugerindo que estas são as faixas etárias com investimentos mais robustos em qualificação.

Entre os terceirizados da CIJ, observou-se uma distribuição relativamente regular nas três faixas etárias intermediárias dos 30, 40 e 40/59.

O levantamento documental dos cinco anos aponta a invisibilidade do tema geracional ou idoso, com pouca frequência nos normativos CNJ e TJDF, ações do memorial, manifestações da ouvidoria. E nenhuma citação nas capacitações, repositório da EjuDF, publicações RDJ e contratações. As imagens das campanhas de comunicação privilegiam o adulto e o jovem em detrimento ao idoso e criança e somente nas ações de QVT, observa-se linha de ação específica para idosos.

A análise qualitativa do grupo focal descreve a percepção dos benefícios da Casa, em especial, o plano de saúde, as ações de QVT e a norma que determina a priorização na tramitação dos processos. Reconhece também algumas iniciativas recentes como o Podcast e a cartilha do CIJ e a Política Intergeracional da Casa. No contraponto, há clara percepção de uma cultura estereotipada onde os idosos são vistos como ultrapassados e uma comunicação violenta

que faz pressão social para uma aposentadoria, além do preconceito sentido na exclusão de conversas de trabalho e na dificuldade de movimentação. Houve relatos de boa convivência e aceitação no trabalho.

Os pontos críticos, além da invisibilidade do tema já descrito anteriormente, foram trazidos na Oficina de discussão:

- ✓ *a relevância desse marcador tendo em vista que perpassa por todos os demais é o denominador comum – ‘todos os marcadores envelhecem’;*
- ✓ *cultura que rotula de forma depreciativa a velhice associada à dificuldade das próprias pessoas que não se assumem idosos reforçando a invisibilidade;*
- ✓ *as perdas formais e simbólicas da aposentadoria – servidor e magistrado passam a ser rotulados de inativos, perdem o grupo de trabalho e a comunicação institucional;*
- ✓ *visão capacitista do aposentado que mantém o vínculo somente pelas questões de saúde;*
- ✓ *o apagão normativo, antes da Política Intergeracional (Resolução 2 de 2022);*
- ✓ *a falta de estudos, iniciativas para que viabilizem a gestão do envelhecimento como parte do ciclo da vida produtiva e transformadora;*
- ✓ *sentimento de exclusão do grupo de servidores após aposentadoria.*

Isso posto, o marcador IDADE apresentou neste relatório dados institucionais preocupantes, haja vista a ausência de iniciativas propositivas em contraposição a facilidade de acesso à informação cadastral. Vê-se uma lei de proteção de quase vinte anos, no âmbito judicial, uma Central Judicial do Idoso atuante, contudo, internamente, uma da gestão da força de trabalho incipiente que desconsidera o ciclo de vida e seu impacto na saúde e desempenho, de forma longitudinal – do ingresso à pós aposentadoria. Entende-se que muito há por fazer, em diversas áreas da Casa, a partir da publicação da Resolução 2 de 2022 que instituiu a Política Intergeracional do TJDF.

## PESSOA COM DEFICIÊNCIA

O olhar da força de trabalho sob a perspectiva da pessoa com deficiência mostra um percentual de 3,83% sobre o total de pessoas na Casa, totalizando 277 servidores PcD. Também é visto certo equilíbrio entre o sexo masculino (52,7%) e o feminino (47,3%); a prevalência das faixas etárias 30/39 e 50/59 anos; a ocupação de função comissionada por 2,47% (84) e 2% nos cargos de chefia. Quanto aos magistrados, o dado sugere subnotificação, haja vista que foram identificados apenas dois. Chama a atenção o percentual de PcD abaixo daquele visto na população do DF (4,8%), em especial, quanto às oportunidades de desenvolvimento na carreira.

De maneira geral, este marcador compareceu nas diversas fontes do levantamento documental apontando a sua presença na cultura da Casa. Pode-se considerar que os normativos do CNJ e do TJDF que implementaram políticas relacionadas à inclusão da PcD, no âmbito administrativo e judiciário, foram importantes alavancas para impulsionar a efetividade da inclusão da Pessoa com Deficiência. Observou-se PcD em muitas manifestações na ouvidoria, sua na presença como critério de contratações, temática das capacitações, no repositório da EjuDFT, da RDJ, nas ações de QVT e do memorial. Quanto as imagens adotadas na comunicação institucional, foram veiculadas duas importantes campanhas Sementes de Inclusão e Semente de Equidade. Contudo, nas demais campanhas a presença é quase nula.

Dois pontos fortes merecem ser ressaltados:

- ✓ *a implementação do Plano Anual de Inclusão, desde 2016, coordenado pela Comissão Multidisciplinar de Inclusão que contempla ações estratégicas e articuladas entre diversas áreas da Casa;*
- ✓ *o Levantamento Anual de Necessidades e de Identificação das Barreiras de Inclusão no Ambiente de Trabalho dos Servidores com Deficiência - LN., determinado por força de Resolução do CNJ.*

A percepção das práticas de inclusão, descrita nos grupos focais, mostra a amplitude das iniciativas em seus diversos eixos: acessibilidade instrumental, comunicacional, arquitetônica e urbanística, bem como o reconhecimento de benefícios, ações de equidade, mobilidade gestão de pessoas e, por fim, as de governança com o fortalecimento da CMI e a criação do Programa de Inclusão da Pessoa com Deficiência. No contrapondo, os exemplos de exclusão também citam os mesmos eixos e reforçaram algumas questões críticas: o desrespeito à

prioridade nas obras de acessibilidade, o não reconhecimento de laudos médicos particulares e do corpo médico do Tribunal por parte da perícia médica; baixa representatividade nos cargos de liderança; menor assistência às deficiências não visíveis e a exigência de desempenho similar a pessoa sem deficiência.

A oficina de discussão acrescentou algumas ponderações:

- ✓ *a importância de abordar o tipo de deficiência nas análises do diagnóstico tendo em vista as especificidades e complexidades dessas para aferir as desigualdades;*
- ✓ *a acessibilidade parcial dos sistemas do TJDFT o que impacta diretamente no desempenho dos servidores;*
- ✓ *os riscos e impactos na atuação laboral dos PDCs a partir da Reforma da Previdência (conjugação da deficiência e do etarismo).*

Outro ponto que merece destaque é o fato da Política de Inclusão da PcD atender tanto as demandas da força de trabalho quanto as de acessibilidade à Justiça, ou seja, ao cidadão usuário e parceiros institucionais do TJDFT. Dessa forma, a inclusão se expande para além da gestão interna e impacta a imagem e efetividade institucionais.

Diante da complexidade exposta acima, observa-se que a Casa apresenta um conjunto de ações contínuas e coordenadas, contudo, a oficina concluiu em relação a este marcador PcD, sobre a necessidade de manutenção de políticas específicas, com programas estruturados que fomentem a efetividade da cultura inclusiva, refletida no comportamento cotidiano, e que acompanhe as mudanças do contexto de trabalho.

A oficina concluiu que a questão da inclusão de PCDs deve ser tema transversal das políticas de integridade, de forma a estabelecer a ambiência e a formação de uma cultura de inclusão de forma contínua.

## INTEGRIDADE

O tema Integridade não é um marcador social da diferença, mas antes disso, trata-se de um valor estratégico, abrangente e fundante para a construção de uma cultura organizacional saudável, produtiva e inclusiva. Historicamente, o TJDFT conta com áreas e processos específicos voltados para a prevenção da corrupção (auditoria, gestão de riscos e governança de contratações) e para o fomento da conduta ética (comissão de gestão da ética e integridade, comissão de processo disciplinar e outros).

Nesses últimos anos, contudo a Política de Integridade da Casa veio fortalecer a governança do tema e a construção de iniciativas de curso, médio e longo prazo, que perpassam diferentes subtemas correlacionados – ética, integridade, proteção de dados, saúde, diversidade, inclusão, igualdade, equidade, discriminação, assédio e outros.

Isso posto, o levantamento documental se ocupou também da integridade, a partir do qual se verificou uma evolução do tema, em especial, nas manifestações da ouvidoria e capacitações, com frequência maior do que os marcadores. Nos normativos – tanto CNJ quanto TJDFT – há evolução em número de publicações e do escopo das resoluções e recomendações.

Cabem ressaltar dois pontos:

- ✓ *o braço da Integridade no TJDFT relacionado à corrupção já apresenta maturidade institucional nos processos de prevenção, identificação, mitigação e responsabilização, muito focado nas práticas de compliance;*
- ✓ *o braço da Integridade relacionado às condutas socioprofissionais que se refere ao alinhamento consistente e à adesão de valores, princípios e normas éticas comuns que pautam o dia a dia do trabalho, segue em desenvolvimento no TJDFT, como processo contínuo, voltado para a mudança de cultura.*

O fomento de uma cultura organizacional livre da discriminação e do assédio em todas as suas formas, fortalece a Integridade como valor estratégico do TJDFT. Dá visibilidade para sua relevância no desenvolvimento de uma ambiência inclusiva e impulsiona o exercício de cidadania por parte da força de trabalho da Casa, por parte dos parceiros e dos usuários da Justiça, dando cumprimento de forma mais efetiva à missão institucional.

## 7. RECOMENDAÇÕES

**N**a perspectiva de ampliar a análise deste diagnóstico de inclusão da diversidade, abrangendo as diversas formas de expressão – desde normativos até o uso das imagens – o desenho metodológico foi sendo construído ao longo de sua execução. Nesse percurso muito esforço foi empreendido e aprendizados emergiram para redirecionar os futuros levantamentos sobre o tema neste Tribunal.

A complexidade do objeto e sua pluralidade exigiram a adoção de formas de apuração específicas a depender da fonte de mensuração. As lições aprendidas, recomendações metodológicas e demais sugestões advindas dos grupos focais e da Oficina de discussão seguem elencadas e agrupadas por categorias nos anexos.

Destacamos as inovações e/ou mudanças de procedimentos que podem ser implementadas, a curto prazo, mediante a análise de pertinência e prioridade na fase de elaboração do Plano de Ações do Programa Pró-Equidade e Diversidade, com a indicação das áreas responsáveis por competências. Ressalte-se que estas não substituem a relevância das demais sugestões dispostas no anexo.

### PROCEDIMENTOS INTERNOS

Benchmark	Promover o levantamento nas Ouvidorias do CNJ e outros Tribunais para identificação das Boas Práticas relacionadas à Gestão da Diversidade no Poder Judiciário (CMI);
Atualização cadastral	Inclusão de variáveis Raça e PcD nos cadastros internos dos voluntários e terceirizados para viabilizar a análise de diversidade (CMI, SEMA, SVP e CIJ); Atualização do cadastro de servidores e magistrados quanto ao marcador Raça (SEGP e CMI); Substituição do termo Inativo na nomenclatura das unidades da Secretaria de Gestão de Pessoas (SEGP).
Comunicação corporativa e Sensibilização (ACS e CMI)	Campanhas e matérias voltadas ao letramento, à visibilidade e valorização dos marcadores; Divulgação de datas relacionadas aos marcadores; Adoção de linguagem relacionada ao marcador idade alinhada na Política Intergeracional.
Letramento(EJuDF)	Maior investimento na capacitação da perícia médica e psicossocial na temática deficiências; Incluir conteúdos que abordem especificamente as Questões de Gênero, para além da temática de violência doméstica; Letramento sobre as temáticas raça e intergeracional para ocupantes de cargos de chefia e pessoas que atuam no atendimento; Capacitação sobre discriminação para as equipes que compõem a Rede de Acolhimento.

## INOVAÇÕES E SUGESTÕES DIVERSAS

Políticas Internas	<i>Prioridade a idosos em ações de treinamento;</i>
	<i>Equidade de Gênero que considere a carga de trabalho em relação ao número de filhos sob responsabilidade da mulher;</i>
	<i>Proteção contra o assédio moral e sexual para a estagiária;</i>
Saúde e QVT	<i>Atuação do servidor e magistrado idoso sob a perspectiva da Resolução CNJ de Residência jurídica;</i>
	<i>Criação de grupos de apoio, espaço de fala, de expressão e denúncia;</i>
	<i>Divulgação de hobbies, práticas artísticas e esportivas realizados pelos servidores;</i>
	<i>Ações coletivas e competições esportivas voltadas ao público de maior idade</i>
	<i>Formação de grupos intergeracionais;</i>
	<i>Preparação para o envelhecimento do grupo adulto;</i>
	<i>Perícia Médica para Autistas;</i>
	<i>Participação do NUICS nas perícias sobre deficiência;</i>
	<i>Anuência do atestado/relatório/diagnóstico do especialista sem perícia institucional.</i>
	<i>Campanha de Valorização da Pessoa Idosa e das unidades que adotam boas práticas em relação à temática;</i>
Comunicação e Sensibilização	<i>Campanha de esclarecimentos sobre os marcadores sociais da diferença;</i>
	<i>Ampliação da base de imagens utilizada pela Assessoria de Comunicação Social com vista a contemplar mais identidades;</i>
	<i>Valorização da atuação das mulheres no TJDFT (foco na competência e não nas diferenças);</i>
	<i>Criação de ações pontuais para debate dos temas nas unidades - conduzido pelo gestor ou servidor;</i>
	<i>Difusão da Lei de proteção Social no País;</i>
	<i>Divulgação de datas relacionadas ao tema;</i>

## INOVAÇÕES E SUGESTÕES DIVERSAS

Gestão de Pessoas	<i>Progressão na carreira com adequações à licença gestante;</i>
	<i>Atuação do aposentado com instrutor e atuação na mentoria dos novos servidores, com estagiários, em gabinete;</i>
	<i>Implementar as iniciativas de pertencimento do aposentado;</i>
	<i>Fomentar a cultura intergeracional e incentivar equipes intergeracionais;</i>
	<i>Trabalho à distância para o servidor com deficiência;</i>
Gênero	<i>Mobilidade de horário para o servidor com deficiência;</i>
	<i>Alocação do servidor: reuniões prévias com os(s)gestor(s), prévia verificação se o setor vai poder oferecer as condições de trabalho para o servidor com deficiência.</i>
	<i>Adoção das demais opções de gênero, além de masculino e feminino.</i>

## ASPECTOS METODOLÓGICOS E DIAGNÓSTICO DE FORMA GERAL

Gênero	<i>Replicação das análises a cada três anos para monitorar a evolução das políticas, com entrega de resultados em fevereiro do ano subsequente;</i>
	<i>Designação de grupo de trabalho multidisciplinar para elaboração das próximas edições do diagnóstico, dada a complexidade do objeto e robustez do estudo;</i>
	<i>Revisão da metodologia mediante a avaliação da pertinência e viabilidade para inclusão da etapa de pesquisa de campo; ampliação do escopo da força de trabalho do TJDFT e de outros marcadores sociais; análise da correlação entre os afastamentos por CID relacionado ao trabalho e os marcadores sociais e; mapeamento por localização/circunscrição e por cargo efetivo.</i>
Políticas Internas	<i>Aprofundamento das análises cruzadas: FC/CJ e ocupação de chefia versus etapa reprodutiva da mulher; escolarização versus etapa reprodutiva; rotatividade na ocupação de FC/CJ e cargos de chefia (movimentação feminina); intersecção entre escolaridade X idade X gênero; intersecção entre PCD X função e gênero; Intersecção entre gênero, idade e função; distribuição de funções e CJS por unidade/especialidade (nichos por gênero); diferenciação de técnicos, analistas e oficiais de justiça; tempo de casa X FC/CJ X escolaridade</i>
	<i>Adoção das demais opções de gênero, além de masculino e feminino.</i>

## ASPECTOS METODOLÓGICOS E DIAGNÓSTICO DE FORMA GERAL

Raça	Realizar todas as análises após a atualização do cadastro institucional por raça, à semelhança de gênero.
Pessoa com Deficiência	Investigar o nexos causal entre o trabalho e a aquisição da deficiência e entre a deficiência e o envelhecimento; Analisar os diferentes tipos de deficiência, impacto no trabalho, demandas de acessibilidade no contexto de trabalho;
Idade	Estudo da força de trabalho com a projeção da aposentadoria; Projeção do envelhecimento da força de trabalho para subsidiar a gestão intergeracional.

## REFERÊNCIAS CONCEITUAIS

### MARCADORES SOCIAIS DE DIFERENÇA

Os marcadores sociais da diferença são um campo de estudo das ciências sociais que tentam explicar como são constituídas socialmente as desigualdades e hierarquias entre as pessoas.

NÚCLEO DE ESTUDOS SOBRE MARCADORES SOCIAIS DA DIFERENÇA (Numas), da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas (FFLCH) da USP

① <http://www.usp.br/agen/?p=15350>

Elementos que nos distinguem uns dos outros por meio que podem ser tanto manifestações da natureza humana (idade, altura, gênero etc.) quanto construções sociais (classe, religião etc.). Esses fatores compõem uma espécie de sistema de classificação que cria posições, experiências e relações sociais distintas. Alguns dos mais importantes são:

- ✓ **classe:** relacionar a classificação de pessoas por meio de critérios econômicos, sociais e culturais;
- ✓ **gênero:** esperar e apontar comportamentos com base na percepção do que é masculinidade e feminilidade;

- ✓ **etnia:** qualificar sujeitos de acordo com a percepção de sua raça, origem, idioma, ancestralidade etc.;
- ✓ **religião:** esperar atitudes de indivíduos e fazer julgamentos diante de suas escolhas religiosas;
- ✓ **orientação sexual:** estabelecer padrões e classificar pessoas, práticas e afetos por conta de sua sexualidade;
- ✓ **geração:** ordenar pessoas por sua idade;
- ✓ **deficiência:** rotular sujeitos por terem determinada limitação ou deficiência.

Fonte: Configuração de sistemas de classificação social e da constituição de corpos e identidades coletivas. B4PEOPLE Consultoria especializada em transformação cultural

① <https://b4people.com.br/marcadores-sociais/>

### SISTEMA DE CLASSIFICAÇÃO RACIAL

Segundo o IBGE, um sistema de classificação racial possui dois componentes: a classificação em raças, isto é, o conjunto das categorias raciais; e o método de identificação do pertencimento das pessoas às categorias raciais (OSORIO, 2003). A classificação racial atualmente empregada pelo IBGE distingue as variedades pela característica “cor da pele”, que pode ser **branca, preta, amarela e parda**, a única exceção sendo a **categoria indígena**, introduzida no Censo Demográfico 1991.

Fonte: CARACTERÍSTICA ÉTNICO-RACIAIS DA POPULAÇÃO, CLASSIFICAÇÕES E IDENTIDADES Estudos e análises - Informação Demográfica e Socioeconômica 2, IBGE.2013.

① <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv63405.pdf>

### SEXO VERSUS GÊNERO

O gênero se refere às características socialmente construídas de mulheres e homens - como normas, papéis e relações existentes entre eles. As expectativas de gênero variam de uma cultura para outra e podem mudar ao longo do tempo. Também é importante reconhecer identidades que não se encaixam nas categorias binárias de sexo masculino ou feminino.

As normas, relações e papéis de gênero também afetam os resultados de saúde de pessoas com identidades transexuais e intersexuais.

Enquanto a maioria das pessoas nasce biologicamente homem ou mulher, a elas são ensinados comportamentos apropriados para homens e mulheres (normas de gênero) - incluindo como eles devem interagir com outros do mesmo sexo e do sexo oposto dentro de famílias, comunidades e locais de trabalho (relações de gênero), bem como as funções ou responsabilidades que devem assumir na sociedade (papéis de gênero).

| Fonte: OPAS BRASIL - Folha informativa Gênero

① [https://www3.paho.org/bra/index.php?option=com\\_content&view=article&id=5668:folha-informativa-genero&Itemid=820](https://www3.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5668:folha-informativa-genero&Itemid=820)

**Sexo** é o conjunto de características estruturais e funcionais segundo os quais um ser vivo é classificado como macho ou fêmea, com alguns indivíduos sendo classificados como intersexo. Sexo é distinto de gênero, que pode referir tanto a papéis sociais baseados no sexo de uma pessoa ou identificação pessoal do conhecimento interno baseado em gênero da pessoa (identidade de gênero). Cientistas sociais mais contemporâneos, cientistas de comportamental e biólogos, vários sistemas legais e corpos de governo, e agências intergovernamentais como a OMS fazem uma distinção entre gênero e sexo.

| Fonte: WIKIPÉDIA A enciclopédia livre

① [https://pt.wikipedia.org/wiki/Diferen%C3%A7a\\_entre\\_sexos\\_e\\_g%C3%AAnero](https://pt.wikipedia.org/wiki/Diferen%C3%A7a_entre_sexos_e_g%C3%AAnero)

O gênero não é determinado biologicamente, como resultado das características sexuais de mulheres ou homens, mas é construído socialmente. Os tipos de identidade de gênero são baseados nos sentimentos e nas experiências de vida de pessoas reais e não apenas definições científicas.

**Cisgênero:** é a pessoa que se identifica com o sexo biológico designado no momento de seu nascimento.

**Transgênero:** é quem se identifica com um gênero diferente daquele atribuído no nascimento.

**Não-binário:** é alguém que não se identifica completamente com o “gênero de nascença” nem com outro gênero. Esta pessoa pode não se ver em nenhum dos papéis comuns associados aos homens e as mulheres bem como pode vivenciar uma mistura de ambos.

| Fonte: Vittude plataforma que conecta psicólogos e pacientes, promovendo saúde e bem-estar para todos.

① <https://www.vittude.com/blog/identidade-de-genero/>

# ANEXOS

## 1. CENÁRIO NO DISTRITO FEDERAL

### Gênero

#### Distrito Federal | Pessoas

##### Demografia



População Urbana  
2.881.900



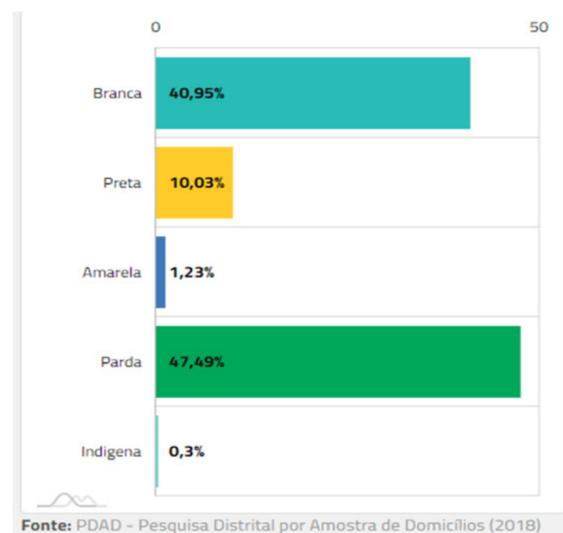
Total de Homens  
**47,81%**  
1.377.757



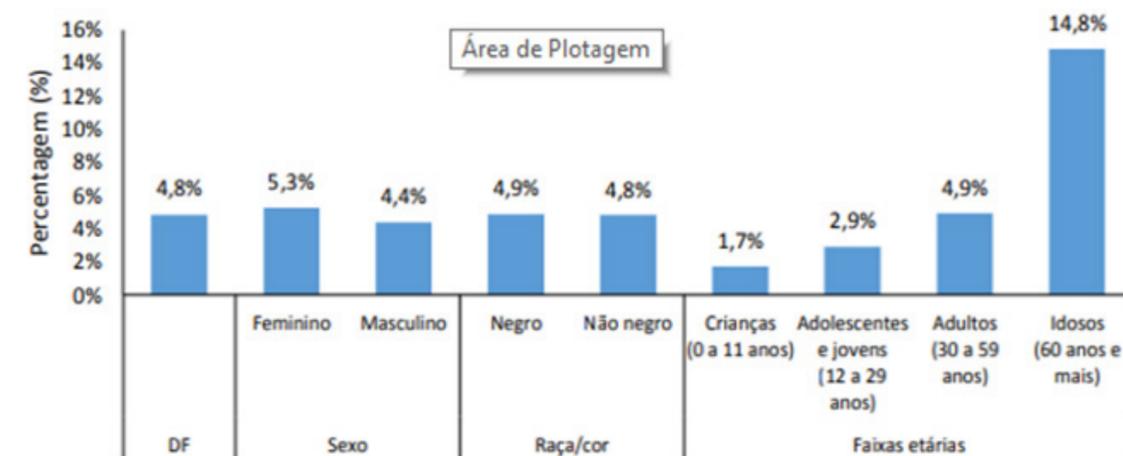
Total de Mulheres  
**52,19%**  
1.504.143

Fonte: PDAD - Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílios (2018)

### Raça



### PcD: Proporção de PcD, por Gênero, raça e faixa etária



## 2. SUGESTÕES

Sugestões advindas dos grupos focais e da Oficina de discussão agrupadas por categorias.

CATEGORIA	INICIATIVA	ÁREA POR COMPETÊNCIA
Acessibilidade PcD	TJDFT diligenciar junto ao GDF para que haja transporte público e acesso de calçadas e rampas acessíveis a todos os fóruns.	CMI, SEAP
Benchmark	Levantamento nas Ouvidorias do CNJ e outros Tribunais para identificação das Boas Práticas relacionadas à Gestão da Diversidade no Poder Judiciário;	CMI
Benefícios Gênero	Retorno do berçário	
Benefícios PcD	Reembolso integral das terapias necessárias para os autistas, tendo em vista não haver muitos profissionais qualificados com convênio.	Pró-Saúde
Cadastro	Inclusão de variáveis (Raça e Pcd) nos cadastros iniciais internos dos voluntários e terceirizados para viabilizar a análise de diversidade;	CMI, SEMA, SVP e CIJ
Cadastro Gênero	Adoção do nome social conforme proposto no PA 25915/2018 em todos os sistemas administrativos;	SEGP e SETI
Cadastro Idade	Abolir o termo INATIVO e adotar a linguagem e comunicação de valorização	SEGP
Capacitação PcD	Realizar webinar sobre capacitismo e incentivar gestores e membros de equipes com pessoas com deficiência para realizá-lo	EJuDFT
	Mais cursos e grupos com a temática (PcD)	EJuDFT
	Orientar as pessoas que lidam diretamente com público que principalmente na hora de auxiliar ao cadeirante, verificar se realmente necessita de ajuda e solicitar ao mesmo como fazer o auxílio	EJuDFT (servidores e magistrados) e SEAP e CIJ (terceirizados)
	Maior capacitação da perícia médica e psicossocial na área das deficiências.	EJuDFT e SESA
Capacitação Idade	Treinar os terceirizados para que eles compreendam as deficiências de um modo geral	SEAP e CIJ (terceirizados)
	Capacitação dos idosos para utilização de sistemas informatizados	EJuDFT
	Ações educacionais para servidores sobre a temática intergeracional, com reflexo na atividade jurisdicional	EJuDFT e SEGP
Capacitação Raça	Soluções educacionais específicas para questão racial num contexto prático.	EJuDFT
	Letramento sobre Raça dos ocupantes de cargos de chefia - matéria ser obrigatória.	EJuDFT
	Letramento sobre Raça as pessoas que atuam no atendimento - matéria ser obrigatória.	EJuDFT
	Tornar questões raciais tema obrigatório nas formações	EJuDFT
	Capacitação sobre Discriminação para as equipes que atuarão na Rede de Acolhimento (urgente)	EJuDFT e Rede de Acolhimento
	As ações educativas devem ser vivenciais, a partir de cases, do cotidiano das pessoas negras.	EJuDFT

CATEGORIA	INICIATIVA	ÁREA POR COMPETÊNCIA
Cidadania Organizacional Gênero	Comunidades no Yammer para discussão do tema.	SEGP
Compliance Raça	Respeito à política de cotas raciais	SEAI
Comunicação	Promoção de uma campanha de esclarecimentos sobre os marcadores sociais da diferença, seguida do recadastramento/censo dos servidores, magistrados e estagiários;	CMI e ACS
	Ampliação da base de imagens utilizada pela Assessoria de Comunicação Social com vista a contemplar mais identidades;	SEMA e ACS
Comunicação corporativa Gênero	Dar voz a todas e todos.	ACS
Comunicação corporativa Idade	Mais divulgação das atividades de inclusão do idoso já realizadas no Tribunal	ACS e SEGP
Comunicação Idade	Desconstruir o estereótipo do velho. 'Ele deve ser o que quiser ser'.	ACS e SEGP
Comunicação Raça	Campanha e matérias para que as pessoas se reconheçam do ponto de vista da raça e estimulem a autodeclaração	CMI e ACS
Gestão de Pessoas	Respeito/Atenção ao horário de trabalho para os servidores em teletrabalho, considerando demais atividades pessoais/familiares	SEGP e EjuDF
Judicial Gênero	Necessidade de Depoimento Especial para todas as violências de gênero.	Corregedoria
	Capacitações para magistrados com vistas a eliminar a discriminação de gênero em audiências e a revitimização de mulheres e meninas	EjuDF e Corregedoria
	Ações educacionais para todas e todos os servidores acerca de assédio moral com base em gênero	EjuDF, SEPG e SEGP
	A Escola trazer cursos de gênero e diversidade	EjuDF
Letramento Gênero	Ações específicas para a questão da diversidade sob a ótica de Gênero (conteúdo além da violência doméstica)	CMI, EjuDFT e ACS
	Capacitação das gestoras e gestores para acolherem situações de discriminação de gênero (...)	EjuDF
Letramento Gestores Gênero	Capacitação aos servidores e principalmente gestores para cuidados nas relações e ações de inclusão.	EjuDF
	Soluções educacionais sobre relações intergeracionais e etarismo e demais assuntos ligados ao envelhecimento na Trilha de Líderes para todo o corpo funcional do TJ.	EjuDF
Letramento Gestores Raça	Formação para servidores e gestores sobre racismo e assédio moral e espaços de discussão entre os gestores.	EjuDF
Letramento Idade	Disponibilização da Cartilha do Idoso para todos os servidores do TJ	
	Discussões top down sobre racismo estrutural.	
	Cursos para públicos específicos com estudo de caso sobre as vivências de exclusão.	EjuDF
	Letramento racial urgente e prioritário para psicólogos da área de saúde do TJDF.	EjuDF e COPLAS
Letramento Raça	Promover Palestras com especialistas (Djmilla Ribeiro, Sueli Carneiro, Thiago Amaro, Winnie Bueno)	EjuDF
	Soluções educacionais voltadas para discussão de práticas racistas conscientes e inconscientes, sobre raça, racismo, respeito a diversidade.	EjuDF
	Ações específicas para a questão da diversidade sob a ótica de Raça	CMI, EjuDFT e ACS

CATEGORIA	INICIATIVA	ÁREA POR COMPETÊNCIA
Letramento	Capacitação que gere repercussão na cultura	CMI, EJuDFT e ACS
	Avaliar a obrigatoriedade da capacitação	CMI, EJuDFT e ACS
Linguagem Gênero	Atualização da flexão de gênero em todos os formulários da Casa;	
	Adotar flexão de gênero para nomear profissões e demais designações no TJ com amparo na Resolução CNJ 376/2021	
	Aderir a flexão de gênero necessariamente nos despachos, comunicações, publicações etc	
Pesquisa Gênero	Realização de nova pesquisa da Escola: Uma questão de Gênero, para comparação dos resultados e constatação se algo melhorou desde 2018 (ou não)	EJuDF
Política - Capacitação Idade	Prioridade a idosos em ações de treinamento	EJuDF
Política - Gênero	Política afirmativa que considera a carga de trabalho em relação ao número de filhos sob responsabilidade da mulher.	SEGP e SEPG
	Política de proteção contra o assédio moral e sexual para a estagiária	SEGP e SEPG
	Promover equidade desde pequenas ações.	CMI
Política - Gestão de pessoas Gênero	Revisitar' as regras relativas à progressão na carreira com adequações à licença gestante	SEGP
Política - Gestão de Pessoas Idade	Conciliar as perspectivas de atuação do servidor e magistrado idoso com a Resolução CNJ de Residência jurídica. (à semelhança do que ocorre na Mediação)	SEGP
	Fomentar a participação do aposentado com instrutor (dar curso, trazer reflexões) atuar com mentoria com novos servidores, com estagiários, em gabinete.	SEGP e EJuDF
	Ações para resgatar as iniciativas de pertencimento do aposentado e a identidade como servidor público.	SEGP
Política - Gestão de Pessoas PcD	Fomentar a cultura intergeracional e incentivar equipes intergeracionais	SEGP
	Trabalho à distância para o servidor com deficiência.	CGGP
	O servidor com deficiência poderia ter mais mobilidade de horário, sem excluir ou diminuir a carga de trabalho.	SEGP
Política de Integridade Raça	Criação de manual com todos os direitos externos e internos no TJ das pessoas com deficiência para ser entregue aos novos servidores PcD e outros servidores que vierem a ter o reconhecimento da deficiência pelo TJDF	SEGP e CMI
	Acolhimento - mapear a situação e tratamento dos casos do marcador raça/cor	CEAMS e Rede de acolhimento
Política de movimentação PcD	Cuidados na colocação do servidor: reuniões prévias com os(s)gestor(s), prévia verificação se o setor vai poder oferecer as condições de trabalho para o servidor com deficiência.	SEGP
Política Idade	Campanha de Valorização da Pessoa Idosa e das unidades que adotam boas práticas em relação à temática	SEGP
Política Raça	Implementar Políticas de valorização dos servidores pretos (com cotas para bolsas de estudo, cursos, posições de liderança, cargos em comissão, representação nas instâncias de liderança)	
	Inclusão do tema nos concursos do TJDF para servidores, magistrados e estagiários.	SEGP e Presidência
Política Integridade compliance	Implementar um conjunto de ações para garantir a efetividade da Política não apenas o cumprimento legal para imagem institucional e/ou prêmios	CMI e SEPG

CATEGORIA	INICIATIVA	ÁREA POR COMPETÊNCIA
Política Raça	Comprometimento do Tribunal e priorização do marcador Raça para viabilizar uma abordagem com a profundidade que o tema requer.	CMI
Representatividade Raça	Colocar pessoas negras para apresentar as novidades e avanços tecnológicos	
Saúde e QVT	Criação de grupos de apoio, espaço de fala, de expressão e denúncia.	COPLAS, CEAMS e Rede de acolhimento
Saúde e QVT Gênero	Grupo para mulheres contínuo	SESA
	Promoção de ações esportivas e de lazer que incluam servidores ativos e aposentados utilizando dependências da Assejus	SEGP, SESA e ASSEJUS
	Divulgação de hobbies, práticas artísticas e esportivas realizados pelos servidores	SEGP, SESA e ACS
Saúde e QVT Idade	Ações coletivas e competições esportivas voltadas ao público de maior idade	SEGP e SESA
	Formação de grupos intergeracionais para incentivar o convívio respeitoso e a cooperação, o aprendizado mútuo	SEGP e SESA
	Preparação para o envelhecimento do grupo adulto de colaboradores, com as especificidades de escolarização e protagonismo social	SESA, SEAP e CIJ
	Perícia Médica para Autistas	SESA
Saúde e QVT PcD	Acabar com a perícia obrigatória de tempo em tempo para pessoas que clinicamente, é irreversível a deficiência obrigando a se locomover ao setor de perícia	SESA
	O NUICS deveria ser chamado a participar das perícias sobre deficiência	SESA e SEPG
	Fim da perícia médica realizada no TJDFT e que aceitem o atestado/relatório/diagnóstico do especialista!	SESA
Sensibilização Gênero	Divulgação da atuação das mulheres no TJDFT (foco na competência e não nas diferenças).	ACS e CMI
	Dar mais voz às mulheres, divulgando e valorizando suas atuações	ACS e CMI
	Valorizar a atuação de uma mulher, divulgando-a.	ACS e CMI
Sensibilização Idade	Criar um modelo de "evento interno" para ser desenvolvido dentro das unidades, conduzido pelo gestor ou algum servidor que se sinta à vontade para isso, com formato semelhante ao que foi feito aqui.	
Sensibilização PcD	Mais conhecimento da Lei de proteção social no País. Entendimento de que ela existe para proteger pessoas com alguma vulnerabilidade e não para quebrar o país.	CMI e ACS
Sensibilização Raça	Divulgação de datas relacionadas ao tema	CMI e ACS
	Ampla divulgação de grupos focais sobre o tema (Gênero)	
Outros	Responderem e divulgarem a Pesquisa de Clima.	
	TJ ser mais inovador e pioneiro no que diz respeito às questões antes de virem as determinações do CNJ.	

### 3. GÊNERO

#### Iniciativas, Estudos e Ações

##### MARCOS IMPORTANTES – ESTUDOS E INICIATIVAS INSTITUCIONAIS

2013	<p>CNJ <i>Senso do Poder Judiciários CNJ</i></p> <p>Levantamento de ações voltadas á equidade de gênero e raça em atendimento a determinação da Presidência e à solicitação da AMAGIS (PA SEI 6588/2018):</p> <p>Levantamento de ações voltadas ao Incentivo à Participação Institucional Feminina em atendimento à Resolução CNJ 255/2018 (PA 18371/2019):</p> <p>Realização da pesquisa “Uma Questão de Gênero”, com o objetivo de fomentar o fortalecimento de ambientes de trabalho inclusivos para homens e mulheres, bem como o desenvolvimento de uma cultura em que a equidade seja um valor compartilhado por todas e todos, compreendendo que a responsabilidade social passa, também, por um olhar de gênero. XXXX respondentes.</p>
2018	<p>PAD 0011.429/2018 - Juíza Rejane Zenir Jungbluth Teixeira; Afastamento para cursar o Mâster de Gênero e Igualdade, na Universidade Pablo de Olavide, em Sevilla / Espanha</p> <p>EDITAL SEEF 03/2018 - PROCESSO SELETIVO PARA CONCESSÃO DE BOLSAS DE ESTUDO PARA CUSTEIO PARCIAL DE CURSOS DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU PARA MAGISTRADOS. 10. DO TRANCAMENTO DA BOLSA - 10.1 O bolsista poderá solicitar à Escola de Formação Judiciária, por meio do Sistema Eletrônico de Informações – SEI, o trancamento da bolsa de pós-graduação, de modo a resguardar o direito pelo período que resta para completar o curso, nos seguintes casos: 10.1.3 Licença à gestante ou à adotante.</p> <p>Participação feminina quando da constituição da Comissão Examinadora do Concurso Público para Outorga de Delegações de Serviços de Notas e de Registro do DF - Edital n. 01/2018, de 26/12/2020. PA 6.599 2018</p> <p>Levantamento de ações voltadas ao Incentivo à Participação Institucional Feminina em atendimento à Resolução CNJ 255/2018 (PA 18371/2019):</p> <p>Palestra “Gestão da Diversidade – Equidade de Gênero e de Raça e a Inclusão da Pessoa com Deficiência” para vigilantes terceirizados.</p> <p>Projeto “Dores e Delícias de ser Mulher” desenvolvido no âmbito do Programa Justiça Comunitária – PJC e tem por objetivo geral a promoção da igualdade de gênero nas comunidades atendidas (Inclui duas ações: Curso “O PJC e o compromisso com a igualdade de gênero” e Círculos de Mulheres).</p> <p>Implementação do Programa Prata da Casa que visa promover a concretização da equidade de gênero nos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher.</p>
2019	<p>EDITAL SEEF 3/2019 - Edital de Abertura de Processo Seletivo para Concessão de Bolsas de Estudo com Custeio Parcial de Cursos de Pós-Graduação Lato ou Stricto Sensu para Servidores. 10.1 O bolsista poderá solicitar à Escola de Formação Judiciária, por meio do Sistema Eletrônico de Informações – SEI, o trancamento da bolsa de pós-graduação, de modo a resguardar o direito pelo período que resta para completar o curso, nos seguintes casos: 10.1.3 Licença gestante ou adotante.</p> <p>Especialmente Mulher – Inauguração Sala de Amamentação Fórum Mirabete</p> <p>Programa Saúde + para gestantes</p> <p>Programa Saúde + para gestantes (consultoria de amamentação)</p> <p>Programa Saúde + para gestantes (implementação de salas para amamentação) – Fóruns Águas Claras e Samambaia</p>

## MARCOS IMPORTANTES – ESTUDOS E INICIATIVAS INSTITUCIONAIS

Levantamento de ações voltadas ao Incentivo à Participação Institucional Feminina em atendimento à Resolução CNJ 255/2018 (PA 10447/2020):

Produção do Vídeo de valorização feminina – Mulheres no TJDFT.

Eventos de capacitação realizados pelo Núcleo Judiciário da Mulher/2VP (mais 9000 participantes).

Produção de vídeo com foco na valorização das mulheres do TJDFT, com o objetivo de enaltecer a representação feminina em diversas posições da Instituição. (COGES/SEPG)

EDITAL SEEF 02/2020 - Edital de Abertura de Processo Seletivo para Concessão de Bolsas de Estudo com Custeio Parcial de Cursos de Pós-Graduação Lato ou Stricto Sensu. 11. DO TRANCAMENTO DA BOLSA - 11.1 O bolsista poderá solicitar à Escola de Formação Judiciária, por meio do Sistema Eletrônico de Informações – SEI, o trancamento da bolsa de pós-graduação, de modo a resguardar o direito pelo período que resta para completar o curso, nos seguintes casos: 11.1.3 Licença gestante ou adotante.

2020

Estudos sobre a Participação Feminina na força de trabalho a partir do Sistema de Gestão de Recursos Humanos:

	2018			2019			2020		
	Total	Feminino	%	Total	Feminino	%	Total	Feminino	%
Ativos	7870	4181	53,13	7779	4122	52,99	7633	4020	52,67
Magistrados	386	152	39,38	383	152	39,69	382	152	39,79
CJ	541	308	56,93	548	311	56,75	559	319	57,07
FC	2799	1521	54,34	2791	1529	54,78	2822	1528	54,15
Chefias	798	418	52,38	803	411	51,18	794	411	51,76

Obs: Ativos inclui magistrados, servidores na casa, servidores sem vínculo, cedidos do TJDFT, para o TJDFT e os afastados.  
Apuração: Jun/2020.

2020

Entre os anos 2020 e 2021, dos 111 (cento e onze) docentes internos que ministraram ações educacionais na Escola de Formação Judiciária, 58 (cinquenta e oito) foram docentes mulheres, o que corresponde a 52% do total.

2021

Pesquisa “Violência Doméstica e Familiar contra Magistradas e Servidoras do Sistema de Justiça”. PA SEI 0022497/2021 (em andamento)

CNJ - Publicação ‘PROCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO 2021’

EDITAL 5/2021 - III PROCESSO DE REMOÇÃO DE SERVIDORES - 3. DOS REQUISITOS PARA INSCRIÇÃO - 3.1 Ser servidor do Quadro de Pessoal Efetivo do TJDFT, que atenda aos seguintes requisitos: 3.1.3 Não estar em usufruto de licença à gestante, paternidade ou para capacitação;

EDITAL SEEF 3/2021 - Edital de Abertura de Processo Seletivo para Concessão de Bolsas de Estudo com Custeio Parcial de Cursos de Pós-Graduação Lato ou Stricto Sensu. 11. DO TRANCAMENTO DA BOLSA. 11.1 O bolsista poderá solicitar à Escola de Formação Judiciária, por meio do Sistema Eletrônico de Informações - SEI, o trancamento da bolsa de pós-graduação, de modo a resguardar o direito pelo período que resta para completar o curso, nos seguintes casos: 11.1.3 Licença gestante ou adotante.

2021

Programa Saúde + para gestantes – Grupo

Programa Saúde + para gestantes – Consultorias em amamentação

Homenagem às servidoras pelo Dia da Mulher, com envio de cartão virtual por correio eletrônico às magistradas e servidoras do TJDFT. (SEGP/CODEV)

Projeto Diamantes da Casa - edição especial pelo mês das mulheres. CODEV/NUVIP

Pesquisa de Clima Organizacional inclui item relativo a Gênero e Raça.

## Normativos –TJDFT e CNJ

### Publicações TJDFT

2017	<p>PORTARIA CONJUNTA 92 DE 23 DE OUTUBRO DE 2017 - Institui a Menção Honrosa por Tempo de Atuação no Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios - TJDFT. Art. 3º A Menção Honrosa será conferida, no mês de outubro, em dia útil próximo ao dia 28, vinculando-se à data comemorativa do Dia do Servidor Público Federal, aos servidores que completarem 20 (vinte), 25 (vinte e cinco), 30 (trinta) e 35 (trinta e cinco) anos de atuação no TJDFT.</p> <p>Art. 5º Para concessão da Menção Honrosa, considerar-se-ão os seguintes critérios na contagem do tempo de atuação no TJDFT: I - não serão descontados do tempo de atuação no TJDFT os seguintes afastamentos e licenças, constantes no cadastro de pessoal deste Tribunal: (...) licença à gestante - aborto; licença à gestante - servidores; licença à gestante - servidores celetistas;</p>
2018	<p>PORTARIA GPR 514 DE 19 DE MARÇO DE 2018 - Estabelece normas e diretrizes para localização e movimentação de servidores nas unidades organizacionais do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios - TJDFT. Da solicitação de gestor para movimentar servidor subordinado. Art. 26. O gestor interessado em movimentar servidor de sua unidade deverá solicitar a movimentação preenchendo o relatório gerencial de desempenho a ser disponibilizado pelo SERGES. § 1º § 2º Não serão formalizados os pedidos de movimentação de servidor que se encontrar nos seguintes afastamentos: II – licença à gestante ou licença-maternidade;</p> <p>Resolução Nº 270/2018 - 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.</p> <p>PORTARIA CONJUNTA 1 DE 18 DE JANEIRO DE 2018 - Art. 4º À servidora ocupante de cargo efetivo e à ocupante de cargo em comissão, sem vínculo efetivo com a Administração Pública, que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção, serão concedidos 120 (cento e vinte) dias de licença remunerada.</p>
2019	<p>PORTARIA GPR 2142 DE 06 DE NOVEMBRO DE 2019 - Dispõe sobre as regras de utilização do sistema de cadastro de interesse de movimentação de servidores do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios. Art. 13. No período de inscrição, o servidor interessado na remoção deverá cadastrar, em sistema específico, seu interesse em apenas uma unidade divulgada.</p> <p>PORTARIA GPR 576 DE 26 DE MARÇO DE 2019 - Regulamenta o disposto na Resolução CNJ 270, de 11 de dezembro de 2018, no âmbito do TJDFT. Art. 1º Regular o uso do nome social pelas pessoas trans, travestis e transexuais, no âmbito do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios, em seus registros funcionais, sistemas e documentos, tratando-se porventura de magistrado, servidor, estagiário ou trabalhador terceirizado.</p> <p>PORTARIA GPR 568 DE 18 DE MARÇO DE 2020 - Estabelece medidas preventivas temporárias para a redução dos riscos de contaminação por coronavírus, no que diz respeito aos contratos de prestação de serviços terceirizados, no âmbito do TJDFT. § 2º As empresas contratadas deverão adotar cuidados singulares com os empregados que se enquadrem nas categorias relacionadas no artigo 4º da Portaria Conjunta TJDFT nº 23/2020, quais sejam, os portadores de doenças respiratórias crônicas ou que reduzam a imunidade; as gestantes; os que tiverem filhos menores de 1 (um) ano; e os maiores de 60 (sessenta) anos, pois esses, segundo a análise do setor de recursos humanos de cada empresa, devem ser designados para ocupação de postos de serviço com menor circulação de pessoas ou, em casos extremos, substituídos por outros eventualmente disponíveis nos quadros.</p> <p>§ 2º As empresas contratadas deverão adotar cuidados singulares com os empregados que se enquadrem nas categorias de risco, a exemplo dos portadores de doenças respiratórias crônicas ou que reduzam a imunidade, das gestantes, dos que tiverem filhos menores de 1 (um) ano e dos maiores de 60 (sessenta) anos, pois esses trabalhadores, segundo a análise do setor de recursos humanos de cada empresa, devem ser designados para ocupação de postos de serviço com menor circulação de pessoas ou, em casos extremos, substituídos por outros eventualmente disponíveis nos quadros.</p>
2020	<p>PORTARIA CONJUNTA 23 DE 12 DE MARÇO DE 2020 - Adota medidas preventivas para a redução dos riscos de contaminação com o coronavírus, causador da COVID-19, no âmbito do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios. Art. 4º Poderão permanecer em teletrabalho, sem rodízio, durante o período estabelecido no artigo 1º, os servidores que: I – forem portadores de doenças respiratórias crônicas ou que reduzam a imunidade, devidamente comprovadas por atestado médico; II – estiverem gestantes; IV – forem maiores de 60 (sessenta) anos.</p> <p>PORTARIA GPR 2184 DE 15 DE DEZEMBRO DE 2020 - Define a lotação das unidades judiciárias de primeiro grau do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios – TJDFT. Art. 8º Caso não haja servidores interessados em ser movimentados e nem houver a indicação, pela unidade judiciária com excesso de força de trabalho, até 30 de março de 2021, dos servidores a serem movimentados, a SUGIP promoverá a movimentação dos servidores com menor tempo de lotação na unidade, excetuados os seguintes casos: I - Servidor com restrição laboral; II - Servidora gestante, em licença à gestante ou em licença à adotante;</p> <p>PORTARIA CONJUNTA 34 DE 23 DE MARÇO DE 2020 - Dispõe sobre os procedimentos de perícia na área de saúde (avaliação e inspeção), no âmbito do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios – TJDFT. Seção V Da concessão de licença à gestante (antecipação, aborto e natimorto) Art. 21. A licença à gestante deve ser solicitada e concedida administrativamente, na forma e prazos previstos em regulamentação específica do TJDFT, quando tiver seu início na data do parto, comprovada por atestado médico ou por registro de nascimento, sem que seja necessária a avaliação médico-pericial.</p> <p>PORTARIA CONJUNTA 63 DE 05 DE JUNHO DE 2020 - Altera a Portaria Conjunta 65 de 14 de junho de 2019. Art. 3º Acrescentar a alínea “c” ao inciso II do art. 2º da Portaria Conjunta 65 de 2019, que institui as linhas e sublinhas de pesquisa no Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios.</p>

### Publicações TJDFT

2020	<p>PORTARIA CONJUNTA 131 DE 7 DE DEZEMBRO DE 2020 - Institui a Menção Honrosa para Magistrados por Tempo de Atuação no Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios - TJDFT. Art. 4º Os afastamentos a seguir elencados serão considerados para o cálculo do tempo destinado à concessão da Menção Honrosa por Tempo de Atuação: (...) VII - afastamento profilático para as Magistradas gestantes; XV - licença-gestante;</p> <p>PORTARIA CONJUNTA 91 DE 01 DE SETEMBRO DE 2021 - Regulamenta o uso de linguagem simples e de direito visual no Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios - TJDFT. Art. 5º, IV - usar a adequada designação de gênero na denominação profissional ou em ocorrência que a requeira;</p> <p>RESOLUÇÃO 10 DE 24 DE AGOSTO DE 2021 - Institui a Política de Gestão da Memória do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios. CAPÍTULO V - DA MEDIAÇÃO CULTURAL.</p> <p>Art. 46. Os espaços de memória devem adotar instrumentos de mediação cultural que sejam adequados à comunidade, tendo como diretrizes: (...)</p>
2021	<p>IV – garantir às pessoas com deficiência acessibilidade aos espaços físicos e virtuais, por meio de ações inclusivas, propiciando o usufruto de direitos culturais em igualdade;</p> <p>V – eliminar barreiras de acesso que excluam raça, gênero, religião, diversidade cultural, nível educacional e classe social.</p> <p>Recomendação CNJ 85 de 12/01/2021 - Dispõe sobre a observância de composição paritária na formação das Comissões Organizadoras e das Bancas Examinadoras de concursos públicos para ingresso na magistratura.</p> <p>TJDFT EDITAL Nº 01, DE 22 DE FEVEREIRO DE 2021- PROGRAMA DE ESTÁGIO - PROGRAMA DE COTAS (PcD) e uso do nome social por candidato Trans.</p>

### Publicações CNJ

2017	<p>Portaria CNJ N 15/2017 - Institui a Política Judiciária Nacional de enfrentamento à violência contra as Mulheres no Poder Judiciário e dá outras providências.</p> <p>Resolução CNJ no 255/2018 - Instituiu a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário.</p> <p>Resolução Nº 270 de 11/12/2018 - 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.</p>
2018	<p>Resolução Nº 254 de 04/09/2018 Institui a Política Judiciária Nacional de enfrentamento à violência contra as Mulheres pelo Poder Judiciário e dá outras providências.</p> <p>Provimento n. 73/2018 -Tornou menos burocráticas as regras para a mudança do nome e do gênero em suas certidões de nascimento ou casamento: um passo importante na afirmação da dignidade e honra da pessoa trans.</p>
2019	<p>Portaria CNJ Nº 88 de 28/05/2019 - Instituir o regulamento para concessão do Prêmio CNJ de Qualidade, ano de 2019 (art. 6º, inciso XV)</p> <p>Resolução Nº 284 de 05/06/2019 Institui o Formulário Nacional de Avaliação de Risco para a prevenção e o enfrentamento de crimes e demais atos praticados no contexto de violência doméstica e familiar contra a mulher.</p> <p>Portaria CNJ Nº 88 de 08/06/2020 - Instituir o regulamento para concessão do Prêmio CNJ de Qualidade, ano de 2020 (Art. 5º inciso X)</p> <p>Portaria CNJ 44/2020 - Institui Grupo de Trabalho destinado a avaliar mecanismos de maior participação das mulheres nos processos seletivos de ingresso à magistratura.</p>
2020	<p>Recomendação Nº 62 de 17/03/2020 - Recomenda aos Tribunais e magistrados a adoção de medidas preventivas à propagação da infecção pelo novo coronavírus – Covid-19 no âmbito dos sistemas de justiça penal e socioeducativo. Art. 5º Recomendar aos magistrados com competência sobre a execução penal que, com vistas à redução dos riscos epidemiológicos e em observância ao contexto local de disseminação do vírus, considerem as seguintes medidas: I – concessão de saída antecipada dos regimes fechado e semiaberto, nos termos das diretrizes fixadas pela Súmula Vinculante nº 56 do Supremo Tribunal Federal, sobretudo em relação às: a) mulheres gestantes, lactantes, mães ou pessoas responsáveis por criança de até 12 anos ou por pessoa com deficiência, assim como idosos, indígenas, pessoas com deficiência e demais pessoas presas que se enquadrem no grupo de risco;</p> <p>Resolução CNJ nº 376, de 02/03/2021 Instituir o emprego obrigatório da flexão de gênero no Poder Judiciário</p>
2021	<p>Resolução Nº 418 de 20/09/2021 - Altera a Resolução CNJ nº 255/2018. Os tribunais deverão criar repositório online para cadastramento de dados de mulheres juristas com expertise nas diferentes áreas do Direito, para os fins de utilização nas ações concernentes à Política Nacional de que trata esta Resolução.</p>

## Publicações CNJ

- CNJ Resolução Nº 425 de 08/10/2021 Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política Nacional Judicial de Atenção a Pessoas em Situação de Rua e suas interseccionalidades. DIRETRIZES E PRINCÍPIOS Art. 3º A Política de que trata esta Resolução será orientada pelos seguintes princípios: II – considerar a heterogeneidade da população em situação de rua, notadamente quanto ao nível de escolaridade, naturalidade, nacionalidade, identidade de gênero, características culturais, étnicas, raciais, geracionais e religiosas, e com atenção aos aspectos interseccionais no atendimento a essa população, pensando em mulheres, população LGBTQIA+, crianças e adolescentes, pessoas idosas, pessoas convalescentes, população negra, pessoas egressas do sistema prisional, migrantes, povos indígenas e outras populações tradicionais, pessoas com deficiência, com especial atenção às pessoas em sofrimento mental, incluindo aquelas que fazem uso abusivo de álcool e outras drogas, exigindo tratamento equitativo e políticas afirmativas, para assegurar o gozo ou exercício dos direitos, nos termos do art. 5º da Convenção Interamericana contra Toda Forma de Discriminação e Intolerância;
- 2021 MEDIDAS ADMINISTRATIVAS DE INCLUSÃO § 3º Nos atendimentos à mulher em situação de rua será garantido o livre exercício da maternidade, amamentação, além da atenção à criança que esteja sob os seus cuidados.
- Resolução Nº 405 de 06/07/2021 Estabelece procedimentos para o tratamento das pessoas migrantes custodiadas, acusadas, réis, condenadas ou privadas de liberdade, inclusive em prisão domiciliar e em outras formas de cumprimento de pena em meio aberto, em cumprimento de alternativas penais ou monitoração eletrônica e confere diretrizes para assegurar os direitos dessa população no âmbito do Poder Judiciário. Art. 3º São princípios que regem o tratamento das pessoas migrantes a que se refere esta Resolução: II – repúdio e prevenção à xenofobia, ao racismo, ao tráfico de pessoas e a quaisquer formas de discriminação; IX – igualdade de tratamento e de oportunidade, considerando-se os variados marcadores sociais da diferença, tais como raça, origem étnica ou nacional, gênero e orientação sexual, condição social e exposição à pobreza, entre outros;
- Art. 10. O tratamento penal às mulheres migrantes considerará, especialmente: I – a excepcionalidade da prisão provisória, sobretudo para as gestantes, lactantes, mães e responsáveis por crianças menores de 12 (doze) anos ou pessoas com deficiência, nos termos dos arts. 318 e 318-A do Código de Processo Penal e do acórdão proferido pela 2ª Turma do Supremo Tribunal Federal no julgamento do HC no 143.641/SP;
- Recomendação CNJ nº 85, de 12/01/21 (art 1º) - Dispõe sobre a observância de composição paritária na formação das Comissões Organizadoras e das Bancas Examinadoras de concursos públicos para ingresso na magistratura.
- CNJ Portaria Nº 27 de 02/02/2021 - Institui Grupo de Trabalho para colaborar com a implementação das Políticas Nacionais estabelecidas pelas Resoluções CNJ nº 254/2020 e nº 255/2020, relativas, respectivamente, ao Enfrentamento à Violência contra as Mulheres pelo Poder Judiciário e ao Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário.

## Ações de Letramento

### Publicações - REPOSITÓRIO DA EJuDFT

- 2013 ASPECTOS GERAIS DA LEI MARIA DA PENHA E A POSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO DOS ARTIGOS 76 E 89 DA LEI Nº 9099/95 ÀS CONTRAVENÇÕES PENAS PRATICADAS SOB O PÁLIO DA LEI Nº 11340/06. Artigo CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO PENAL E PROCESSUAL PENAL
- LESÃO CORPORAL NA LEI MARIA DA PENHA: PONDERAÇÕES SOBRE A (IN) CONDICIONALIDADE PERSECUTÓRIA. Monografia CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO DIREITO E JURISDIÇÃO
- DO NECESSÁRIO PREENCHIMENTO DE REQUISITOS PARA DECRETAÇÃO DA CAUTELAR PREVENTIVA NOS CRIMES DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA - Monografia PÓS-GRADUAÇÃO LATO SENSU EM DIREITO E JURISDIÇÃO - ÁREA DE CONCENTRAÇÃO PENAL/EMPRESARIAL
- 2014 O CONFLITO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES JURÍDICAS ENTRE TRANSEXUAIS E TERCEIROS: A PONDERAÇÃO DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA. Monografia PÓS-GRADUAÇÃO LATO SENSU EM DIREITO E JURISDIÇÃO - ÁREA DE CONCENTRAÇÃO DIREITO PÚBLICO
- 4 publicações - 3 MULHERES e 1 TRANS**

### Publicações – REVISTA DE DOCTRINA E JURISPRUDÊNCIA

2018	Revista de Doutrina e Jurisprudência - Vol 109 N 2- Jurisprudência - VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER E FIXAÇÃO DE VALOR MÍNIMO PARA OS DANOS MORAIS
2019	v. 111 n. 1 (2019): Revista de Doutrina e Jurisprudência – RDJ O direito sistêmico no combate a novos episódios de violência doméstica e familiar contra a mulher
2020	v. 111 n. 2 (2020): Revista de Doutrina Jurídica – RDJ A vitimização secundária pela justiça criminal: os casos R V Wagar e Bárbara
<b>3 publicações - 3 MULHERES</b>	

### Sensibilização

#### Publicações da NJM

	Publicação da Pílula de Saúde Câncer de Ovário”
	Publicação da Pílula de Saúde “De piada sobre TPM a servir cafezinho: como lidar com machismo no trabalho?”
	Especialmente Mulher – Roda de Conversa “Eles por elas”
2017	Especialmente Mulher – Palestra “A causa e a resolução do estresse”
	Especialmente Mulher – outras atividades
	FEST - Stand informativo sobre câncer de mama, com folders explicativos e apresentação de como fazer o autoexame da mama na prática, através da Mama Amiga
	FEST – Defesa pessoal feminina
	Semana Mundial de aleitamento materno
	Publicação da Pílula de Saúde “Outubro Rosa alerta sobre prevenção e diagnóstico precoce do câncer de mama”
	Publicação da Pílula de Saúde “Conheça mitos e verdades sobre a menopausa”
	Publicação da Pílula de Saúde “Amamentar é vida”
2018	Especialmente Mulher – Palestra “O laço da mulher maravilha: técnicas para melhorar a autoestima”
	Especialmente Mulher – Palestra “Busca infinita da beleza”
	Especialmente Mulher – Roda de conversa “Assédio e a condição feminina”
	Especialmente Mulher – Roda de conversa “Nutrição a favor da feminilidade”
	Especialmente Mulher – Palestra “O poder do feminino” com Zuldene Cipriano
	Especialmente Mulher – Roda de Conversa “A multiplicidade de papéis da mulher contemporânea. É possível dar conta de tudo?”
2019	Especialmente Mulher – Palestra Aromaterapia
	Especialmente Mulher – Meditação: teoria e prática
	Campanha Agosto Dourado

## Sensibilização

2019	FEST - Bate papo Sexualidade Feminina
	Campanha Outubro Rosa – Consultas ginecológicas com ênfase na prevenção do Câncer de Mama
	Publicação da Pílula de Saúde “Por que as mulheres têm tanta dor nas costas?”
	Publicação da Pílula de Saúde “Outubro Rosa”
	Especialmente Mulher - Palestra “Ansiedade e gênero: a dor e a delícia de ser mulher”
	Especialmente Mulher Fórum São Sebastião– Óleos essenciais. A terapia do equilíbrio
	Especialmente Mulher Fórum São Sebastião– Palestra Os benefícios da meditação para a saúde
	Especialmente Mulher – Bate Papo “Emoções e conflitos no primeiro ano pós-parto”
	Especialmente Mulher Fórum Núcleo Bandeirante– Roda de Conversa “A alimentação e a saúde da mulher”
	Especialmente Mulher Fórum Sobradinho – Óleos essenciais. A terapia do equilíbrio
2020	Especialmente Mulher Fórum Sobradinho– Palestra Os benefícios da meditação para a saúde
	Especialmente Mulher – Roda de Conversa “Mulher, como vai a sua saúde mental?”
	Especialmente Mulher – Círculo de Mulheres “Conversa sobre autocuidado”
	Especialmente Mulher Fórum Verde– Roda de Conversa “A alimentação e a saúde da mulher”
	Especialmente Mulher Fórum Paranoá– Roda de Conversa “A alimentação e a saúde da mulher”
	Publicação de Pílulas da Saúde “Aspectos psicológicos do câncer de mama”
	Publicação de Pílulas de Saúde “Fisioterapia contribui para a qualidade de vida de mulheres com câncer de mama e tumores ginecológicos” -
	FEST - Grupo de Mulheres “A multiplicidade dos papéis da mulher”
	Campanha Outubro Rosa e Agosto Dourado
	Especialmente Mulher - Palestra “Produtividade Feminina: desperte seu potencial”
2021	Especialmente Mulher - MESA REDONDA “Diálogos sobre a diversidade feminina no TJDFT”
	Especialmente Mulher – Palestra “Construção da rede de apoio”
	Especialmente Mulher – Palestra “Maternidade real: Antes de sermos mães, somos mulheres”
	Especialmente Mulher - Palestra “Sexualidade feminina”
	Publicação Pílulas de Saúde “Alcoolismo em mulheres” – Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios (tjdft.jus.br)
	Publicação Pílulas de Saúde “Cuidados com a saúde da mulher”
	Podcast Viva Bem, Trabalhe Melhor – Agosto Dourado. TJDFT e aleitamento materno-
Publicação Pílulas de Saúde “Saúde mental materna”	

## Sensibilização

2021	Publicação Pílulas de Saúde “Dia da Doação de Leite Humano”
2021	Semana Mundial de Aleitamento Materno - Palestra “Proteger a amamentação: uma responsabilidade de todos”
2021	Matéria Agosto Dourado: a importância do leite materno
2021	Matéria Evento comemora a Semana Mundial de Aleitamento – Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios (tjdft.jus.br)
2021	Publicação Pílulas de Saúde “Proteger a amamentação: Semana Mundial do Aleitamento Materno 2021” – Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios (tjdft.jus.br)
2021	Publicação de Pílulas da Saúde “Outubro Rosa - Eu cuido da minha saúde todos os dias. E você?”
2021	FEST – Roda de conversa “Deixe a peteca cair. Sim, você pode!”

**59 AÇÕES - MULHERES**

## 4. GÊNERO

### Iniciativas, estudos e ações

2013	CNJ Senso do Poder Judiciários CNJ
2015	XLIII Concurso da Magistratura local (Edital nº 1 – TJDFT, de 22 de outubro de 2015) já previu a reserva de vagas para candidatos com deficiência e para candidatos negros. PA 6.599 2018
2017	Projeto Ubuntu, do Programa Justiça Comunitária, tem por objetivo promover o debate sobre o racismo e os possíveis caminhos para seu enfrentamento no âmbito institucional e comunitário, em especial Ceilândia, por meio dos três eixos de ação do: educação para os direitos, mediação de conflitos e animação de redes sociais para a promoção da igualdade racial.
2018	Início do levantamento de ações voltadas à equidade de gênero e raça em atendimento a determinação da Presidência e solicitação da AMAGIS (PA SEI 6588/2018)
2019	Comissão Multidisciplinar de Inclusão “Gestão da Diversidade – Equidade de Gênero e de Raça e a Inclusão da Pessoa com Deficiência” para vigilantes terceirizados. Levantamento e adoção de iniciativas em resposta a Petição do Instituto dos Advogados Brasileiros - Parecer “Aspectos Jurídicos da Reparação da Escravidão” (PA 16863/2020)2020 – Palestra ‘Gestão de Diversidade – Equidade de Gênero e de Raça e a Inclusão das pessoas com deficiência’.
2020	Elaboração e publicação da Bibliografia sobre os “Aspectos Jurídicos da Reparação da Escravidão” na Biblioteca Digital do TJDFT. Criação de tópico - Desigualdade e Discriminação Racial - na página da jurisprudência do Tribunal, contendo uma “edição especial” com os referidos julgados. Projeto “Memorial TJDFT virtual: arte e cultura em casa”(Processo 0019906/2020) uma exposição virtual de arte e lançamento de um livro, de proponentes negros(as) a serem escolhidos(as) dentre as propostas aprovadas no processo seletivo para mostras no Memorial TJDFT (0026397/2019). CNJ - Pesquisa sobre Negros e Negras no Poder Judiciário CNJ - 10º Seminário de pesquisa empíricas aplicadas a políticas judiciárias - “Pesquisa sobre Negros e Negras no Poder Judiciário” RESOLUÇÃO 10 DE 24 DE AGOSTO DE 2021 - Institui a Política de Gestão da Memória do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios. CAPÍTULO V - DA MEDIAÇÃO CULTURAL. Art. 46. Os espaços de memória devem adotar instrumentos de mediação cultural que sejam adequados à comunidade, tendo como diretrizes: (...) IV – garantir às pessoas com deficiência acessibilidade aos espaços físicos e virtuais, por meio de ações inclusivas, propiciando o usufruto de direitos culturais em igualdade; V – eliminar barreiras de acesso que excluam raça, gênero, religião, diversidade cultural, nível educacional e classe social.
2021	EDITAL Nº 01, DE 22 DE FEVEREIRO DE 2021 - PROCESSO SELETIVO DE ESTAGIÁRIOS 3 – PROGRAMA DE COTAS 3.6. Ficam reservadas 30% das vagas oferecidas nesta seleção aos candidatos que se autodeclararem negros ou pardos, que participarão em igualdade de condições com os demais candidatos, conforme Decreto n.º 9.427, de 28 de junho de 2018. Pesquisa de Clima Organizacional inclui item relativo a Gênero e Raça.

## NORMATIVOS – TJDFT e CNJ

### Publicações TJDFT

2015	EDITAL Nº 1 – TJDFT, DE 22 DE OUTUBRO DE 2015 (vigente)XLIII CONCURSO PÚBLICO PARA PROVIMENTO DE CARGOS DE JUIZ DE DIREITO SUBSTITUTO DA JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL Das 71 vagas, 53 vagas são para ampla concorrência, 4 vagas estão reservadas a candidatos com deficiência e 14 vagas estão reservadas a candidatos negros.
	EDITAL Nº 1 – TJDFT, DE 9 DE OUTUBRO DE 2015 - CONCURSO PÚBLICO PARA PROVIMENTO DE VAGAS E FORMAÇÃO DE CADASTRO DE RESERVA NOS CARGOS DE ANALISTA JUDICIÁRIO E DE TÉCNICO JUDICIÁRIO - 5% DAS VAGAS DESTINADAS AOS CANDIDATOS COM DEFICIÊNCIA e DAS VAGAS DESTINADAS AOS CANDIDATOS NEGROS ( 20% serão providas na forma da Resolução CNJ nº 203, de 23 de junho de 2015.)
2016	PORTARIA GPR 1618/2016 Dispõe sobre regras de nomeação de candidatos aprovados, para vagas destinadas a negros, em concurso público do quadro de servidores do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios – TJDFT.
	TJDFT - PORTARIA GPR 1618 DE 8 DE SETEMBRO DE 2016 Dispõe sobre regras de nomeação de candidatos aprovados, para vagas destinadas a negros, em concurso público do quadro de servidores do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios – TJDFT.
2021	EDITAL Nº 01, DE 22 DE FEVEREIRO DE 2021 - PROCESSO SELETIVO DE ESTAGIÁRIO - Ficam reservadas 30% das vagas oferecidas nesta seleção aos candidatos que se autodeclararem negros ou pardos, que participarão em igualdade de condições com os demais candidatos, conforme Decreto n.º 9.427, de 28 de junho de 2018

### Publicações CNJ

2009	CNJ - Resolução Nº 81 de 09/06/2009 - Dispõe sobre os concursos públicos de provas e títulos, para a outorga das Delegações de Notas e de Registro, e minuta de edital. § 1º Serão reservadas aos negros o percentual mínimo de 20% (vinte por cento) das serventias vagas oferecidas no certame de provimento, aplicando-se a Resolução CNJ nº 203, de 23 de junho de 2015. (redação dada pela Resolução n. 382, de 16.03.2021)
2015	CNJ Resolução CNJ n. 203/2015 - 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.
2020	CNJ Resolução Nº 336 de 29/09/2020 - Dispõe sobre a promoção de cotas raciais nos programas de estágio dos órgãos do Poder Judiciário nacional.
	CNJ - RESOLUÇÃO No 414, DE 2 DE SETEMBRO DE 2021. Estabelece diretrizes e quesitos periciais para a realização dos exames de corpo de delito nos casos em que haja indícios de prática de tortura e outros tratamentos cruéis, desumanos ou degradantes, conforme os parâmetros do Protocolo de Istambul, e dá outras providências. Quesitos padrão para o exame de corpo de delito com indícios de tortura ou outros tratamentos cruéis, desumanos ou degradantes V – Quesitos individualizados ao caso concreto Além dos quesitos acima, serão formulados quesitos próprios e específicos para o exame de corpo de delito relacionados às peculiaridades do caso concreto. (4) métodos envolvendo racismo (como xingamentos discriminatórios, humilhação, etc);
	CNJ Resolução Nº 405 de 06/07/2021 Estabelece procedimentos para o tratamento das pessoas migrantes custodiadas, acusadas, réis, condenadas ou privadas de liberdade, inclusive em prisão domiciliar e em outras formas de cumprimento de pena em meio aberto, em cumprimento de alternativas penais ou monitoração eletrônica e confere diretrizes para assegurar os direitos dessa população no âmbito do Poder Judiciário. Art. 3o São princípios que regem o tratamento das pessoas migrantes a que se refere esta Resolução: II – repúdio e prevenção à xenofobia, ao racismo, ao tráfico de pessoas e a quaisquer formas de discriminação; IX – igualdade de tratamento e de oportunidade, considerando-se os variados marcadores sociais da diferença, tais como raça, origem étnica ou nacional, gênero e orientação sexual, condição social e exposição à pobreza, entre outros;
2021	CNJ Resolução Nº 425 de 08/10/2021 - Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política Nacional Judicial de Atenção a Pessoas em Situação de Rua e suas interseccionalidades.
	DIRETRIZES E PRINCÍPIOS Art. 3o A Política de que trata esta Resolução será orientada pelos seguintes princípios: II – considerar a heterogeneidade da população em situação de rua, notadamente quanto ao nível de escolaridade, naturalidade, nacionalidade, identidade de gênero, características culturais, étnicas, raciais, geracionais e religiosas, e com atenção aos aspectos interseccionais no atendimento a essa população, pensando em mulheres, população LGBTQIA+, crianças e adolescentes, pessoas idosas, pessoas convalescentes, população negra, pessoas egressas do sistema prisional, migrantes, povos indígenas e outras populações tradicionais, pessoas com deficiência, com especial atenção às pessoas em sofrimento mental, incluindo aquelas que fazem uso abusivo de álcool e outras drogas, exigindo tratamento equitativo e políticas afirmativas, para assegurar o gozo ou exercício dos direitos, nos termos do art. 5o da Convenção Interamericana contra Toda Forma de Discriminação e Intolerância; VII – reconhecimento observância da igualdade racial das pessoas em situação de rua, com enfoque enfrentamento ao racismo estrutural e institucional;
	MEDIDAS ADMINISTRATIVAS DE INCLUSÃO. § 2o Será conferido especial atendimento às pessoas referidas no inciso II do art. 1o, a fim de favorecer a eliminação das barreiras de sua condição.

## AÇÕES DE LETRAMENTO

### Publicações – REVISTA DE DOCTRINA E JURISPRUDÊNCIA

2018 Revista de Doutrina e Jurisprudência - Vol 109 N 2 - Artigo - GRILHÕES DE ONTEM E DE HOJE: A ESCRAVIDÃO HUMANA E O CONTEXTO DO MIGRANTE

2017 Revista de Doutrina e Jurisprudência - Vol 109 n 1- Jurisprudência - POR UM RELEITURA DO DIREITO DOS POVOS INDÍGENAS: DO INTEGRACIONALISMO AO INTERCULTURALISMO

### SENSIBILIZAÇÃO

2020 Publicação Pílulas de Saúde “Racismo e saúde emocional: como o trauma afeta as vítimas”

### CAPACITAÇÃO

2021 Webinar “Justiça Antidiscriminatória” com Dr. Fábio Esteves

## 5. IDADE

### INICIATIVAS, ESTUDOS E AÇÕES

2013	Aposentação Secretaria de Saúde que visa promover a reflexão do momento de transição entre a vida profissional e a aposentadoria, apoiar o desenvolvimento de projetos de vida que permitam aos participantes desfrutar da aposentadoria com saúde física, social, emocional e financeira, promovendo assim, qualidade de vida na aposentadoria.
2013	CNJ – Censo do Poder Judiciário CNJ Sítio do TJDFT /CONSULTA/ JURISPRUDÊNCIA POR TEMAS/ Direito assegurado ao idoso Sítio do TJDFT/ INFORMAÇÕES/ CIDADANIA / Central Judicial do Idoso

### NORMATIVOS – TJDFT e CNJ

#### PUBLICAÇÕES TJDFT

2006	RESOLUÇÃO 1 DE 24 DE FEVEREIRO DE 2006 - Instituir no Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios, em parceria com o Ministério Público do Distrito Federal e Territórios, a “Central de Atendimento Judicial e Social ao Idoso do Distrito Federal”.
2007	2007 - Criação da Central Judiciária do Idoso é um serviço interdisciplinar destinado à pessoa idosa do Distrito Federal que tenha seus direitos ameaçados ou violados e que necessite de orientação e atendimento na esfera da Justiça. Tem como principais objetivos: garantir a efetiva aplicação do Estatuto do Idoso, prover a comunidade do DF de informações, promover a articulação com instituições para atendimento das demandas existentes e assessorar autoridades competentes.
2010	TJDFT - PROVIMENTO 7 DE 08 DE SETEMBRO DE 2010 Disciplina os procedimentos atinentes aos processos judiciais em que figurem, como parte ou interessado, idosos, portadores de doença grave e de necessidades especiais.
2013	PROVIMENTO 4 DE 27 DE MAIO DE 2013 - c) TARJA VERDE, quando deferida tramitação prioritária à parte com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos e aos portadores de doença grave ou de necessidades especiais; e
2014	PORTARIA GPR 2044 DE 11 DE DEZEMBRO DE 2014 - DO PROVISIONAMENTO DOS RECURSOS DISPONÍVEIS NA CONTA ÚNICA EM FAVOR DO(S) CREDOR(ES) E DA REGRA DE PRECEDÊNCIA ENTRE BENEFICIÁRIOS DE UM MESMO PRECATÓRIO CAPÍTULO VII, Art 15 II - havendo coincidência de valor, terá precedência o beneficiário mais idoso em relação ao mais jovem (§2º do art.100 da Constituição Federal); PORTARIA GPR 1636 DE 2 DE SETEMBRO DE 2015 - Dispõe sobre a acessibilidade a cursos presenciais e a distância e a prioridade de vagas em cursos a distância ofertados ou em parceria com a Escola de Administração Judiciária – Instituto Ministro Luiz Vicente Cernicchiaro para magistrados e servidores com deficiência ou mobilidade reduzida (inclui idoso).
2015	PORTARIA GC 98 DE 26 DE JUNHO DE 2015 - Regulamenta a distribuição dos cargos de oficial de justiça bem como a localização e a movimentação desses servidores no TJDFT. Art. 7º A designação dos oficiais de justiça para os setores é feita com base na antiguidade, apurada por meio dos seguintes critérios, sucessivamente: V – a idade, com precedência do servidor mais idoso. PORTARIA GPVP 43 DE 10 DE AGOSTO DE 2015 - Dispõe sobre mutirão de julgamento de processos para o Dia Internacional do idoso.

## PUBLICAÇÕES TJDFT

- PORTARIA CONJUNTA 92 DE 23 DE OUTUBRO DE 2017 - Institui a Menção Honrosa por Tempo de Atuação no Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios - TJDFT. Art. 3º A Menção Honrosa será conferida, no mês de outubro, em dia útil próximo ao dia 28, vinculando-se à data comemorativa do Dia do Servidor Público Federal, aos servidores que completarem 20 (vinte), 25 (vinte e cinco), 30 (trinta) e 35 (trinta e cinco) anos de atuação no TJDFT.
- Art. 5º Para concessão da Menção Honrosa, considerar-se-ão os seguintes critérios na contagem do tempo de atuação no TJDFT: I - não serão descontados do tempo de atuação no TJDFT os seguintes afastamentos e licenças, constantes no cadastro de pessoal deste Tribunal: (...) licença à gestante - aborto; licença à gestante - servidores; licença à gestante - servidores celetistas;
- 2017 PORTARIA 2 DE 15 DE DEZEMBRO DE 2017 - O Doutor MARCELO ANDRÉS TOCCI, Juiz de Direito do 2º Juizado de Violência Doméstica e Familiar Contra a Mulher de Brasília, no uso de suas atribuições legais e. Art. 1º Determinar ao Diretor de Secretaria, seu substituto e aos demais servidores do juízo, observadas as necessidades e conveniências dos serviços, a prática, independentemente de comando judicial, dos atos adiante especificados: (...) XXX - fica deferida pelo Juiz, para cadastramento e sinalização pela Serventia do Juízo, a tramitação prioritária dos inquéritos, termos circunstanciados, ações penais e cautelares que: b) quando figurar como vítima pessoa com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos;
- PORTARIA CONJUNTA 23 DE 12 DE MARÇO DE 2020 - Adota medidas preventivas para a redução dos riscos de contaminação com o coronavírus, causador da COVID-19, no âmbito do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios. Art. 4º Poderão permanecer em teletrabalho, sem rodízio, durante o período estabelecido no artigo 1º, os servidores que: I – forem portadores de doenças respiratórias crônicas ou que reduzam a imunidade, devidamente comprovadas por atestado médico; II – estiverem gestantes; IV – forem maiores de 60 (sessenta) anos.
- PORTARIA CONJUNTA 63 DE 05 DE JUNHO DE 2020 - Altera a Portaria Conjunta 65 de 14 de junho de 2019. Art. 3º Acrescentar a alínea “c” ao inciso II do art. 2º da Portaria Conjunta 65 de 2019, que institui as linhas e sublinhas de pesquisa no Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios. II -- Linha de Pesquisa Justiça Multiportas: c) Sublinha Mecanismos de Proteção de Idosos, Mulheres, Crianças e Adolescentes: envolve estudos para descoberta de novos instrumentos para o atendimento a vulneráveis e hipervulneráveis e o alcance da efetividade da proteção constitucional de acesso à justiça e tutela dos direitos. Investiga dificuldades, fragilidades e principais necessidades, considerando a diversidade de cada uma das classes estudadas, na busca de práticas que possam melhorar a eficiência do exercício da jurisdição em relação a cada categoria. Investiga e debate a provável eficiência dos mecanismos de proteção sugeridos por meio de análise de dados e debate. (NR)
- 2020 PORTARIA GPR 568 DE 18 DE MARÇO DE 2020 - Estabelece medidas preventivas temporárias para a redução dos riscos de contaminação por coronavírus, no que diz respeito aos contratos de prestação de serviços terceirizados, no âmbito do TJDFT. § 2º As empresas contratadas deverão adotar cuidados singulares com os empregados que se enquadrem nas categorias relacionadas no artigo 4º da Portaria Conjunta TJDFT nº 23/2020, quais sejam, os portadores de doenças respiratórias crônicas ou que reduzam a imunidade; as gestantes; os que tiverem filhos menores de 1 (um) ano; e os maiores de 60 (sessenta) anos, pois esses, segundo a análise do setor de recursos humanos de cada empresa, devem ser designados para ocupação de postos de serviço com menor circulação de pessoas ou, em casos extremos, substituídos por outros eventualmente disponíveis nos quadros. § 2º As empresas contratadas deverão adotar cuidados singulares com os empregados que se enquadrem nas categorias de risco, a exemplo dos portadores de doenças respiratórias crônicas ou que reduzam a imunidade, das gestantes, dos que tiverem filhos menores de 1 (um) ano e dos maiores de 60 (sessenta) anos, pois esses trabalhadores, segundo a análise do setor de recursos humanos de cada empresa, devem ser designados para ocupação de postos de serviço com menor circulação de pessoas ou, em casos extremos, substituídos por outros eventualmente disponíveis nos quadros.
- EDITAL 1/ 2021 - Sexto chamamento de interessados para celebração de acordo direto de pagamento de precatórios expedidos em face do Distrito Federal ou de suas Autarquias ou Fundações. 7. DA ORGANIZAÇÃO DAS PROPOSTAS - 7.1. À medida em que forem recebidas, as propostas serão organizadas em consonância com a ordem cronológica de expedição do precatório correspondente definida na lista unificada dos precatórios gerida pelo Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios. 7.2. Tratando-se de precatório com múltiplos credores, os proponentes que componham o mesmo título serão ordenados de acordo com os seguintes critérios: a) ser portador de doença grave, devidamente reconhecida pelo órgão competente para processar o respectivo precatório; b) ser maior de 60 (sessenta) anos; c) ser pessoa com deficiência;
- EDITAL Nº 01, DE 22 DE FEVEREIRO DE 2021 - PROCESSO SELETIVO DE ESTAGIÁRIO - Em caso de empate na classificação, o desempate considera como um dos critérios para desempate: mais idoso
- 2021 EDITAL 5/2021 - III PROCESSO DE REMOÇÃO DE SERVIDORES - 5. DOS CRITÉRIOS DE DESEMPATE 5.1 Caso haja número de inscritos maior do que o número de vagas disponíveis em determinada unidade, serão utilizados os seguintes critérios de desempate, na respectiva ordem:
- 5.1.1 Servidor(a): a) com deficiência, desde que esta esteja cadastrada no Sistema de Recursos Humanos e/ou no Cadastro da Pessoa com Deficiência do TJDFT; d) mais idoso.
- RESOLUÇÃO 14 DE 06 DE OUTUBRO DE 2021 - Dispõe sobre o regime de teletrabalho para servidores no âmbito do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios. Art. 10. Na impossibilidade de adesão de toda a equipe ao regime de teletrabalho, terão prioridade os servidores, na seguinte ordem: I com deficiência, com mobilidade reduzida, portador de doença grave ou idoso, nos termos da lei;
- PORTARIA GPR 1557 DE 09 DE SETEMBRO DE 2021 - Institui Grupo de Trabalho com a finalidade de desenvolver estudos para implementar políticas voltadas aos servidores idosos em atividade.

## PUBLICAÇÕES CNJ

2007	CNJ Recomendação Nº 14 de 06/11/2007 - Recomenda aos Tribunais a adoção de medidas para dar prioridade aos processos e procedimentos em que figure como parte interveniente pessoa com idade superior a 60 anos, em qualquer instância.
2013	CNJ Resolução Nº 185 de 18/12/2013 - Institui o Sistema Processo Judicial Eletrônico - PJe como sistema de processamento de informações e prática de atos processuais e estabelece os parâmetros para sua implementação e funcionamento. Art. 18. Os órgãos do Poder Judiciário que utilizarem o Processo Judicial Eletrônico - PJe manterão instalados equipamentos à disposição das partes, advogados e interessados para consulta ao conteúdo dos autos digitais, digitalização e envio de peças processuais e documentos em meio eletrônico.  § 1º Para os fins do caput, os órgãos do Poder Judiciário devem providenciar auxílio técnico presencial às pessoas com deficiência ou que comprovem idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos. (Redação dada pela Resolução nº 245, de 12.09.16)
2020	CNJ Recomendação Nº 62 de 17/03/2020 - Recomenda aos Tribunais e magistrados a adoção de medidas preventivas à propagação da infecção pelo novo coronavírus – Covid-19 no âmbito dos sistemas de justiça penal e socioeducativo. Art. 5º Recomendar aos magistrados com competência sobre a execução penal que, com vistas à redução dos riscos epidemiológicos e em observância ao contexto local de disseminação do vírus, considerem as seguintes medidas: I – concessão de saída antecipada dos regimes fechado e semiaberto, nos termos das diretrizes fixadas pela Súmula Vinculante nº 56 do Supremo Tribunal Federal, sobretudo em relação às: a) mulheres gestantes, lactantes, mães ou pessoas responsáveis por criança de até 12 anos ou por pessoa com deficiência, assim como idosos, indígenas, pessoas com deficiência e demais pessoas presas que se enquadrem no grupo de risco;
2021	CNJ Resolução Nº 425 de 08/10/2021 - Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política Nacional Judicial de Atenção a Pessoas em Situação de Rua e suas interseccionalidades. DIRETRIZES E PRINCÍPIOS Art. 3º A Política de que trata esta Resolução será orientada pelos seguintes princípios: II – considerar a heterogeneidade da população em situação de rua, notadamente quanto ao nível de escolaridade, naturalidade, nacionalidade, identidade de gênero, características culturais, étnicas, raciais, geracionais e religiosas, e com atenção aos aspectos interseccionais no atendimento a essa população, pensando em mulheres, população LGBTQIA+, crianças e adolescentes, pessoas idosas, pessoas convalescentes, população negra, pessoas egressas do sistema prisional, migrantes, povos indígenas e outras populações tradicionais, pessoas com deficiência, com especial atenção às pessoas em sofrimento mental, incluindo aquelas que fazem uso abusivo de álcool e outras drogas, exigindo tratamento equitativo e políticas afirmativas, para assegurar o gozo ou exercício dos direitos, nos termos do art. 5º da Convenção Interamericana contra Toda Forma de Discriminação e Intolerância; MEDIDAS ADMINISTRATIVAS DE INCLUSÃO. § 2º Será conferido especial atendimento às pessoas referidas no inciso II do art. 1º, a fim de favorecer a eliminação das barreiras de sua condição.

## AÇÕES DE LETRAMENTO

### Publicações - Central Judicial do Idoso CJI

2014	
a	Mapa da Violência contra a pessoa idosa no Distrito Federal - 2014 a 2019 (4 edições)
2019	
2019	Publicação da Cartilha 'Pessoa Idosa direitos, dicas e informações' realização da Central Judiciária do Idoso
2021	Publicação da 'Cartilha do Idoso – Quem nunca?!' realização da Central Judiciária do Idoso (Em editoração)

## Sensibilização

2012 e 2013	Vídeos (7 produções) 2012 e 2013 - Violência contra o Idoso, Estímulo à luta pelos direitos dos idosos, Prioridade nos Julgamentos, Balcão das Varas, Vídeo aborda o atendimento preferencial às pessoas com mais de 60 anos na busca por seus direitos nos cartórios.
2017 a 2021	Programa da TV Globo, veiculado no dia 9/5/2013 discute a violência contra os idosos. Participação de juízas da Central Judicial do Idoso. Programa Brasil Urgente, da Rede Bandeirantes. Entrevista com a psicóloga Ana Paula Campos, da Central Judicial do Idoso.
2017	Programa de Preparação para a aposentadoria AposentAÇÃO
2017	FEST - Palestra "Aposentadoria e Resiliência: Um Olhar sobre as Mudanças da Vida"
2018	Publicação da Pílula de Saúde "Conheça mitos e verdades sobre a menopausa"
2018	FEST - Palestra "Pós-Carreira, um prato temperado de véspera"
2019	Publicação da Pílula de Saúde "Exercícios físicos garantem qualidade de vida a idosos"
2021	Pílula de Saúde – Dia do aposentado

## 6. PESSOA COM DEFICIÊNCIA

### INICIATIVAS, ESTUDOS E AÇÕES

2009	<p>Implementação de localização assistida para os servidores PcD recém-ingresso no TJDFT viabilizando a compatibilização das atribuições do cargo, potencial profissional e contexto de trabalho. (PA XXXX )</p> <p>Criação do Núcleo de Inclusão da PcD</p>
2012	<p>Criação da Comissão Multidisciplinar de Inclusão e ação articulada entre diversas áreas</p>
2013	<p>CNJ Senso do Poder Judiciários CNJ</p>
2015	<p>EDITAL DE CONVOCAÇÃO 1 DE 10 DE JUNHO DE 2015 - CONCURSO PÚBLICO PARA OUTORGA DE DELEGAÇÕES DE SERVENTIAS - EXTRAJUDICIAIS DE NOTAS E DE REGISTRO DO DISTRITO FEDERAL. Vaga reservada.</p> <p>XLIII Concurso da Magistratura local (Edital nº 1 – TJDFT, de 22 de outubro de 2015) já previu a reserva de vagas para candidatos com deficiência e para candidatos negros.</p>
2017	<p>RESOLUÇÃO 13 DE 27 DE NOVEMBRO DE 2017 - Implementa normas sobre o sistema de planejamento e de priorização de obras, e sobre a ocupação de espaços físicos, no âmbito do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios. 6. O programa arquitetônico deverá contemplar, no mínimo, um conjunto de instalações sanitárias separadas para: 6.1 Público externo, coletivo por gênero; 6.2 Servidores, coletivo por gênero; 6.3 Magistrados, podendo ser privativo individual, ou privativo coletivo por gênero; e 6.4 Portadores de necessidades especiais, por gênero.</p> <p>PORTARIA 2 DE 15 DE DEZEMBRO DE 2017 - O Doutor MARCELO ANDRÉS TOCCI, Juiz de Direito do 2º Juizado de Violência Doméstica e Familiar Contra a Mulher de Brasília, no uso de suas atribuições legais e. Art. 1º Determinar ao Diretor de Secretaria, seu substituto e aos demais servidores do juízo, observadas as necessidades e conveniências dos serviços, a prática, independentemente de comando judicial, dos atos adiante especificados: (...) XXX - fica deferida pelo Juiz, para cadastramento e sinalização pela Serventia do Juízo, a tramitação prioritária dos inquéritos, termos circunstanciados, ações penais e cautelares que: c) quando figurar como parte portadores de doença grave ou de necessidades especiais;</p>
2018	<p>PORTARIA CONJUNTA 18 DE 6 DE MARÇO DE 2018 - Institui atribuições, composição e procedimentos da Comissão Multidisciplinar de Inclusão do TJDFT.</p> <p>EDITAL 1/2018 e 2019 - PROCESSO SELETIVO DE PROPOSTAS PARA EXPOSIÇÃO TEMPORÁRIA DE ARTE E LANÇAMENTO DE LIVRO NO MEMORIAL TJDFT – ESPAÇO DESEMBARGADORA LILA PIMENTA DUARTE, ANO 2020.3.5 Serão desclassificadas as propostas que:(...) c) explorem o trabalho infantil, degradante ou análogo ao escravo; e) evidenciem discriminação de raça, credo, orientação sexual ou preconceito de qualquer natureza;</p> <p>PORTARIA CONJUNTA 8 DE 17 DE JANEIRO DE 2019 - Acrescenta dispositivos ao Anexo da Resolução 1 de 26 de junho de 2017, do Conselho da Magistratura, para modificar a estrutura organizacional da Coordenadoria Psicossocial Judiciária do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios – TJDFT, e revoga dispositivos do Anexo da Resolução 2 de 12 de dezembro de 2016, do Conselho da Magistratura. Art. 72-G. Ao Núcleo de Assessoramento sobre Violência contra Crianças e Adolescentes – NERCRIA compete:(...) § 3º Os estudos psicossociais do NERCRIA deverão preceder o depoimento especial nas seguintes situações: I – crianças em idade pré-escolar (menores de seis anos de idade); II – pessoas com deficiência intelectual;</p>
2019	<p>RESOLUÇÃO 2 DE 03 DE SETEMBRO DE 2019 - Aprova o Plano Estratégico de Gestão de Pessoas - PEGP do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios para o período 2019 a 2020. PERSPECTIVA PESSOAS Objetivo 2: Fortalecer a inclusão de pessoas. Indicador 2.1 Índice de execução do plano de ação de inclusão. Descrição Mede a quantidade de iniciativas anuais do plano de ação do Programa de Inclusão da Pessoa com Deficiência que foram implementadas. Indicador 2.2. Percentual de participação das unidades nas ações institucionais de inclusão. Mede a quantidade de unidades que participaram da implementação das iniciativas anuais do plano de ação do Programa de Inclusão da Pessoa com Deficiência, comparativamente à quantidade total de unidades previstas para essa atuação. PERSPECTIVA PROCESSOS INTERNOS - Objetivo 6: Aprimorar a gestão estratégica das áreas de gestão de pessoas. INICIATIVA 5: aprimorar o plano de ação de inclusão e concluir as ações nele incluídas.</p>

	EDITAL SEEF 3/2019 - Edital de Abertura de Processo Seletivo para Concessão de Bolsas de Estudo com Custeio Parcial de Cursos de Pós-Graduação Lato ou Stricto Sensu para Servidores.
	3. DAS VAGAS E DAS REGRAS GERAIS DE CUSTEIO
2019	3.1.3 Das 20 (vinte) vagas de bolsas de estudo para cursos de pós graduação lato sensu em Direito, 2 (duas) vagas serão reservadas para pessoas com deficiência. 3.1.4 Das 10 (dez) vagas de bolsas de estudo para cursos de pós graduação lato sensu nas demais áreas de interesse do Tribunal, 1 (uma) vaga será reservada para pessoa com deficiência. Programa Ergo +. Atendimento ao Plano de Inclusão – Avaliação da estação de trabalho e adaptação mobiliária - servidora com deficiência
	RELATÓRIO DO LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES E DE IDENTIFICAÇÃO DAS BARREIRAS DE INCLUSÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO DOS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA
2020	PORTARIA CONJUNTA 34 DE 23 DE MARÇO DE 2020 - Dispõe sobre os procedimentos de perícia na área de saúde (avaliação e inspeção), no âmbito do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios – TJDFT. EDITAL SEEF 3/2021 - Edital de Abertura de Processo Seletivo para Concessão de Bolsas de Estudo com Custeio Parcial de Cursos de Pós-Graduação Lato ou Stricto Sensu. SERVIDOR - 3.1.2 Das 2 (duas) vagas de bolsas de estudo para cursos de pós-graduação stricto sensu, 1 (uma) vaga será reservada para pessoa com deficiência. 3.1.3 Das 10 (dez) vagas de bolsas de estudo para cursos de pós-graduação lato sensu, 1 (uma) vaga será reservada para pessoa com deficiência. MAGISTRADO - 3.2.1 Das 6 (seis) vagas de bolsas de estudo para cursos de pós-graduação stricto sensu, 1 (uma) vaga será reservada para pessoa com deficiência. 3.2.2 Para concorrer às vagas reservadas para as pessoas com deficiência, o candidato deverá estar cadastrado no TJDFT com registro oficial de deficiência. EDITAL Nº 01, DE 22 DE FEVEREIRO DE 2021 - PROCESSO SELETIVO DE ESTAGIÁRIOS. 3 – PROGRAMA DE COTAS
2021	3.1. Nos termos do Art. 17, § 5º, da Lei nº 11.788/2008, fica assegurado reserva de 10% (dez por cento) das vagas oferecidas para cada curso às pessoas com deficiência. EDITAL 5/2021 - III PROCESSO DE REMOÇÃO DE SERVIDORES - 5. DOS CRITÉRIOS DE DESEMPATE - 5.1 Caso haja número de inscritos maior do que o número de vagas disponíveis em determinada unidade, serão utilizados os seguintes critérios de desempate, na respectiva ordem: 5.1.1 Servidor(a): a) com deficiência, desde que esta esteja cadastrada no Sistema de Recursos Humanos e/ou no Cadastro da Pessoa com Deficiência do TJDFT; EDITAL 1/ 2021 - Sexto chamamento de interessados para celebração de acordo direto de pagamento de precatórios expedidos em face do Distrito Federal ou de suas Autarquias ou Fundações. 7. DA ORGANIZAÇÃO DAS PROPOSTAS - 7.1. À medida em que forem recebidas, as propostas serão organizadas em consonância com a ordem cronológica de expedição do precatório correspondente definida na lista unificada dos precatórios gerida pelo Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios. 7.2. Tratando-se de precatório com múltiplos credores, os proponentes que componham o mesmo título serão ordenados de acordo com os seguintes critérios: a) ser portador de doença grave, devidamente reconhecida pelo órgão competente para processar o respectivo precatório; b) ser maior de 60 (sessenta) anos; c) ser pessoa com deficiência;

## NORMATIVOS TJDFT e CNJ

### PUBLICAÇÕES - TJDFT

2009	TJDFT - Regulamenta o Programa de Estágio Supervisionado no âmbito do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios e revoga a Portaria GPR 080 de 23 de janeiro de 2009, publicada no Diário da Justiça de 27 de janeiro de 2009. - Fica assegurado às pessoas com deficiência o percentual de 10% (dez por cento) das vagas de estágio oferecidas pelo Tribunal.
2010	TJDFT - PROVIMENTO 7 DE 08 DE SETEMBRO DE 2010 Disciplina os procedimentos atinentes aos processos judiciais em que figurem, como parte ou interessado, idosos, portadores de doença grave e de necessidades especiais. (Prioridade na tramitação)
2012	PORTARIA GPR 1060 DE 13 DE AGOSTO DE 2012 - Regulamenta a destinação das vagas das garagens privativas do Edifício-Sede do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios TJDFT e do Fórum Milton Sebastião Barbosa. Das Vagas Localizadas na Garagem Privativa do Edifício-Sede. Art. 2º As vagas localizadas na garagem privativa do Edifício-Sede do TJDFT ou Palácio da Justiça, bloco C serão destinadas aos órgãos, às autoridades e aos portadores de necessidades especiais do Tribunal conforme previsto nos artigos desta Portaria. Art. 12. Aos portadores de necessidades especiais serão destinadas 8 (oito) vagas
2015	PORTARIA CONJUNTA 63 DE 29 DE JUNHO DE 2015 - Regulamenta o Programa de Inclusão da Pessoa com Deficiência do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios – TJDFT.

## PUBLICAÇÕES - TJDFT

	<p>EDITAL DE CONVOCAÇÃO 1 DE 10 DE JUNHO DE 2015 - CONCURSO PÚBLICO PARA OUTORGA DE DELEGAÇÕES DE SERVENTIAS - EXTRAJUDICIAIS DE NOTAS E DE REGISTRO DO DISTRITO FEDERAL. Vaga reservada.</p> <p>PORTARIA GPR 1636 DE 2 DE SETEMBRO DE 2015 - Dispõe sobre a acessibilidade a cursos presenciais e a distância e a prioridade de vagas em cursos a distância ofertados ou em parceria com a Escola de Administração Judiciária – Instituto Ministro Luiz Vicente Cernicchiaro para magistrados e servidores com deficiência ou mobilidade reduzida.</p>
2015	<p>XLIII Concurso da Magistratura local (Edital nº 1 – TJDFT, de 22 de outubro de 2015) já previu a reserva de vagas para candidatos com deficiência e para candidatos negros.</p> <p>TJDFT - EDITAL Nº 1 – TJDFT, DE 9 DE OUTUBRO DE 2015 CONCURSO PÚBLICO PARA PROVIMENTO DE VAGAS E FORMAÇÃO DE CADASTRO DE RESERVA NOS CARGOS DE ANALISTA JUDICIÁRIO E DE TÉCNICO JUDICIÁRIO - 5% DAS VAGAS DESTINADAS AOS CANDIDATOS COM DEFICIÊNCIA e DAS VAGAS DESTINADAS AOS CANDIDATOS NEGROS (20% serão providas na forma da Resolução CNJ nº 203, de 23 de junho de 2015. )</p> <p>TJDFT - EDITAL DE CONVOCAÇÃO 1 DE 10 DE JUNHO DE 2015 - CONCURSO PÚBLICO PARA OUTORGA DE DELEGAÇÕES DE SERVENTIAS EXTRAJUDICIAIS DE NOTAS E DE REGISTRO DO DISTRITO FEDERAL - CANDIDATOS QUALIFICADOS NA PERÍCIA MÉDICA COMO PESSOAS COM DEFICIÊNCIA</p> <p>TJDFT EDITAL Nº 1 – TJDFT, DE 22 DE OUTUBRO DE 2015 (vigente) - XLIII CONCURSO PÚBLICO PARA PROVIMENTO DE CARGOS DE JUIZ DE DIREITO SUBSTITUTO DA JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL Das 71 vagas, 53 vagas são para ampla concorrência, 4 vagas estão reservadas a candidatos com deficiência e 14 vagas estão reservadas a candidatos negros.</p>
2016	<p>RESOLUÇÃO 4 DE 18 DE JANEIRO DE 2016 - Aprova o Plano de Logística Sustentável do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios – PLS-TJDFT. 8. QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO. INDICADORES E METAS. Indicador: Participação de magistrados e servidores e/ou ações voltadas à qualidade de vida no ambiente de trabalho. Indicador: Ações de inclusão para servidores com deficiência.</p> <p>TJDFT Regulamenta o Programa de Estágio Supervisionado PROEST e o Programa de Estágio Obrigatório PROESTO no Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios TJDFT. Fica assegurado às pessoas com deficiência o percentual de 10% (dez por cento) das vagas de estágio oferecidas pelo Tribunal.</p> <p>RESOLUÇÃO 13 DE 27 DE NOVEMBRO DE 2017 - Implementa normas sobre o sistema de planejamento e de priorização de obras, e sobre a ocupação de espaços físicos, no âmbito do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios.</p>
2017	<p>6. O programa arquitetônico deverá contemplar, no mínimo, um conjunto de instalações sanitárias separadas para: 6.1 Público externo, coletivo por gênero; 6.2 Servidores, coletivo por gênero; 6.3 Magistrados, podendo ser privativo individual, ou privativo coletivo por gênero; e 6.4 Portadores de necessidades especiais, por gênero.</p> <p>PORTARIA 2 DE 15 DE DEZEMBRO DE 2017 - O Doutor MARCELO ANDRÉS TOCCI, Juiz de Direito do 2º Juizado de Violência Doméstica e Familiar Contra a Mulher de Brasília, no uso de suas atribuições legais e.</p> <p>Art. 1º Determinar ao Diretor de Secretaria, seu substituto e aos demais servidores do juízo, observadas as necessidades e conveniências dos serviços, a prática, independentemente de comando judicial, dos atos adiante especificados: (...) XXX - fica deferida pelo Juiz, para cadastramento e sinalização pela Serventia do Juízo, a tramitação prioritária dos inquéritos, termos circunstanciados, ações penais e cautelares que: c) quando figurar como parte portadores de doença grave ou de necessidades especiais;</p>
2018	<p>PORTARIA CONJUNTA 18 DE 6 DE MARÇO DE 2018 - Institui atribuições, composição e procedimentos da Comissão Multidisciplinar de Inclusão do TJDFT.</p> <p>EDITAL 1/2018 e 2019 - PROCESSO SELETIVO DE PROPOSTAS PARA EXPOSIÇÃO TEMPORÁRIA DE ARTE E LANÇAMENTO DE LIVRO NO MEMORIAL TJDFT – ESPAÇO DESEMBARGADORA LILA PIMENTA DUARTE, ANO 20203.5 Serão desclassificadas as propostas que:(...) c) explorem o trabalho infantil, degradante ou análogo ao escravo; e) evidenciem discriminação de raça, credo, orientação sexual ou preconceito de qualquer natureza;</p> <p>PORTARIA GPR 514 DE 19 DE MARÇO DE 2018 - Estabelece normas e diretrizes para localização e movimentação de servidores nas unidades organizacionais do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios - TJDFT.</p> <p>Art. 10. A localização subsidiada por análise técnica específica destina-se, quando necessário, aos seguintes casos: I – primeira localização de servidor com deficiência, ocupante ou não de vaga reservada; Art. 11. A SUGIP poderá definir movimentação de servidor, independentemente de anuência do gestor da unidade e de substituição do servidor, com base em parecer técnico da área de gestão de pessoas, elaborado com base em informações advindas de atendimentos e registros da área ou da SESA. § 2º Dar-se-á prioridade de análise, por meio de localização subsidiada por análise técnica específica, aos casos de servidores com deficiência e servidores diagnosticados com doenças graves, conforme perícia médica do TJDFT.</p> <p>PORTARIA 3 DE 04 DE ABRIL DE 2018 - Dispõe sobre o Trabalho do(a) preso(a) no âmbito do sistema penitenciário do Distrito Federal e estabelece critérios de classificação para atividades laborais internas e externas.</p> <p>Art. 21 A desclassificação do(a) preso(a) que exerce Trabalho Interno ocorrerá nos seguintes casos: II - Desclassificação causada por motivos alheios à vontade ou conduta do(a) próprio(a) preso(a): (...) d) Pela superveniência de doença ou deficiência física que inviabilize o exercício das atividades laborais. Art. 33 A desclassificação do(a) preso(a) que exerce Trabalho Externo ocorrerá: II - Desclassificação causada por motivos alheios à vontade ou conduta do(a) próprio(a) preso(a): d) Pela superveniência de doença ou deficiência física que inviabilize o exercício das atividades laborais.</p>

## PUBLICAÇÕES - TJDFT

- PORTARIA GPR 2452 DE 20 DE DEZEMBRO DE 2019 - Regulamenta a concessão e o pagamento de diárias e a emissão de passagens no Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios. Art. 4º O magistrado, servidor, colaborador ou colaborador eventual que se deslocar a serviço ou com fins de treinamento, em caráter eventual ou transitório, da localidade em que tenha exercício para outro ponto do território nacional ou para o exterior terá direito à percepção de diárias, sem prejuízo do fornecimento de passagens ou do pagamento de indenização de transporte. § 3º Aplica-se o disposto nesta Portaria a servidor ou assistente pessoal que acompanhar servidor ou magistrado com deficiência em deslocamento a serviço.
- PORTARIA GPR 1357 DE 22 DE JULHO DE 2019 - Regulamenta as modalidades de outorga de autorização, permissão e cessão de uso de áreas próprias geridas pelo TJDFT e a locação de imóveis de terceiros. Art. 39. Deve constar nos termos de outorga de uso de áreas próprias geridas pelo TJDFT e nos contratos de locação de imóveis de terceiros cláusula específica para a promoção de acessibilidade de pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida, em observância à Lei 10.048, de 8 de novembro de 2000, e à Lei 10.098, de 19 de dezembro de 2000, regulamentadas pelo Decreto 5.296, de 2 de dezembro de 2004, que estabelece normas gerais e critérios básicos e inclui como referência a Norma 9.050/2014, da Associação Brasileira de Normas Técnicas - ABNT.
- 2019 PORTARIA CONJUNTA 8 DE 17 DE JANEIRO DE 2019 - Acrescenta dispositivos ao Anexo da Resolução 1 de 26 de junho de 2017, do Conselho da Magistratura, para modificar a estrutura organizacional da Coordenadoria Psicossocial Judiciária do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios – TJDFT, e revoga dispositivos do Anexo da Resolução 2 de 12 de dezembro de 2016, do Conselho da Magistratura. Art. 72-G. Ao Núcleo de Assessoramento sobre Violência contra Crianças e Adolescentes – NERCRIA compete:(...) § 3º Os estudos psicossociais do NERCRIA deverão preceder o depoimento especial nas seguintes situações: I – crianças em idade pré-escolar (menores de seis anos de idade); II – pessoas com deficiência intelectual;
- RESOLUÇÃO 2 DE 03 DE SETEMBRO DE 2019 - Aprova o Plano Estratégico de Gestão de Pessoas - PEGP do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios para o período 2019 a 2020.
- PERSPECTIVA PESSOAS Objetivo 2: Fortalecer a inclusão de pessoas. Indicador 2.1 Índice de execução do plano de ação de inclusão. Descrição Mede a quantidade de iniciativas anuais do plano de ação do Programa de Inclusão da Pessoa com Deficiência que foram implementadas. Indicador 2.2. Percentual de participação das unidades nas ações institucionais de inclusão. Mede a quantidade de unidades que participaram da implementação das iniciativas anuais do plano de ação do Programa de Inclusão da Pessoa com Deficiência, comparativamente à quantidade total de unidades previstas para essa atuação.
- PERSPECTIVA PROCESSOS INTERNOS - Objetivo 6: Aprimorar a gestão estratégica das áreas de gestão de pessoas. INICIATIVA 5: aprimorar o plano de ação de inclusão e concluir as ações nele incluídas.
- EDITAL SEEF 3/2019 - Edital de Abertura de Processo Seletivo para Concessão de Bolsas de Estudo com Custeio Parcial de Cursos de Pós-Graduação Lato ou Stricto Sensu para Servidores.
3. DAS VAGAS E DAS REGRAS GERAIS DE CUSTEIO
- 3.1.3 Das 20 (vinte) vagas de bolsas de estudo para cursos de pós graduação lato sensu em Direito, 2 (duas) vagas serão reservadas para pessoas com deficiência. 3.1.4 Das 10 (dez) vagas de bolsas de estudo para cursos de pós graduação lato sensu nas demais áreas de interesse do Tribunal, 1 (uma) vaga será reservada para pessoa com deficiência.
- 2020 TJDFT PORTARIA CONJUNTA 34 DE 23 DE MARÇO DE 2020 Dispõe sobre os procedimentos de perícia na área de saúde (avaliação e inspeção), no âmbito do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios – TJDFT. -Será concedido horário especial, independentemente de compensação, a servidor com deficiência ou com restrição da capacidade laborativa temporária, ou que tenha cônjuge, companheiro, filho ou dependente legal com deficiência, quando reconhecida a necessidade por junta médica oficial.
- 2020 TJDFT - PORTARIA CONJUNTA 132 DE 07 DE DEZEMBRO DE 2020 Institui política, no Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios, que garanta condições especiais de trabalho a magistrados e servidores com deficiência, necessidades especiais ou doença grave, bem como aos que tenham filhos ou dependentes legais na mesma condição.
- 2020 PORTARIA CONJUNTA 34 DE 23 DE MARÇO DE 2020 - Dispõe sobre os procedimentos de perícia na área de saúde (avaliação e inspeção), no âmbito do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios – TJDFT. Art. 9º O atestado médico para afastamento superior a sessenta dias deve ser apresentado, via processo administrativo, à SESA, no prazo de três dias, a contar do início do afastamento, e somente será homologado após análise da junta médica oficial, com emissão do respectivo laudo. Art. 46 § 1º O periciando pode ser acompanhado de assistente pessoal, em caso de pessoa com deficiência, e, em qualquer caso, de assistente técnico, podendo, ainda, apresentar quesitos com antecedência de 72 horas da data da perícia.
- Art 24. Será concedido horário especial, independentemente de compensação, a servidor com deficiência ou com restrição da capacidade laborativa temporária, ou que tenha cônjuge, companheiro, filho ou dependente legal com deficiência, quando reconhecida a necessidade por junta médica oficial.

## PUBLICAÇÕES - TJDFT

- 2020 EDITAL SEEF 02/2020 - Edital de Abertura de Processo Seletivo para Concessão de Bolsas de Estudo com Custeio Parcial de Cursos de Pós-Graduação Lato ou Stricto Sensu. 3. DAS VAGAS Para servidores. 3.1.1 As vagas de bolsa de estudos serão concedidas para cursos de pós-graduação vinculados às linhas de pesquisa jurídica e às linhas de pesquisa administrativa, descritas na Portaria Conjunta 65 de 14 de junho de 2019 e suas alterações. 3.1.2 Das 2 (duas) vagas de bolsas de estudo para cursos de pós-graduação stricto sensu, 1 (uma) vaga será reservada para pessoa com deficiência. 3.1.3 Das 10 (dez) vagas de bolsas de estudo para cursos de pós-graduação lato sensu, 1 (uma) vaga será reservada para pessoa com deficiência. Para magistrados 3.2.1 Das 6 (seis) vagas de bolsas de estudo para cursos de pós-graduação stricto sensu, 1 (uma) vaga será reservada para pessoa com deficiência.

## PUBLICAÇÕES CNJ

- 2009 CNJ - Recomenda aos Tribunais relacionados nos incisos II a VII do art. 92 da Constituição Federal de 1988 que adotem medidas para a remoção de barreiras físicas, arquitetônicas, de comunicação e atitudinais de modo a promover o amplo e irrestrito acesso de pessoas com deficiência às suas dependências, aos serviços que prestam e às respectivas carreiras, para a conscientização de servidores e jurisdicionados sobre a importância da acessibilidade enquanto garantia ao pleno exercício de direitos, bem como para que instituam comissões de acessibilidade visando ao planejamento, elaboração e acompanhamento de projetos e metas direcionados à promoção da acessibilidade às pessoas com deficiência.
- CNJ - Resolução Nº 75 de 12/05/2009 - Dispõe sobre os concursos públicos para ingresso na carreira da magistratura em todos os ramos do Poder Judiciário nacional. Art. 73. As pessoas com deficiência que declararem tal condição, no momento da inscrição preliminar, terão reservados, no mínimo, 5% (cinco por cento) do total das vagas, vedado o arredondamento superior.
- 2013 CNJ Resolução Nº 185 de 18/12/2013 - Institui o Sistema Processo Judicial Eletrônico - PJe como sistema de processamento de informações e prática de atos processuais e estabelece os parâmetros para sua implementação e funcionamento. Art. 18. Os órgãos do Poder Judiciário que utilizarem o Processo Judicial Eletrônico - PJe manterão instalados equipamentos à disposição das partes, advogados e interessados para consulta ao conteúdo dos autos digitais, digitalização e envio de peças processuais e documentos em meio eletrônico. § 1º Para os fins do caput, os órgãos do Poder Judiciário devem providenciar auxílio técnico presencial às pessoas com deficiência ou que comprovem idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos. (Redação dada pela Resolução nº 245, de 12.09.16)
- 2015 CNJ Resolução 201/2015 - Plano de Logística Sustentável do Poder Judiciário. Inserção do indicador de desempenho Ações de Inclusão.
- 2016 CNJ - Resolução Nº 230 de 22/06/2016 - Orienta a adequação das atividades dos órgãos do Poder Judiciário e de seus serviços auxiliares às determinações exaradas pela Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo e pela Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência por meio – entre outras medidas – da convolação em resolução a Recomendação CNJ 27, de 16/12/2009, bem como da instituição de Comissões Permanentes de Acessibilidade e Inclusão.
- CNJ - RESOLUÇÃO No 401, DE 16 DE JUNHO DE 2021 -e de seus serviços auxiliares, e regulamenta o funcionamento de unidades de acessibilidade e inclusão.
- CNJ Resolução Nº 425 de 08/10/2021 - Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política Nacional Judicial de Atenção a Pessoas em Situação de Rua e suas interseccionalidades.
- 2021 DIRETRIZES E PRINCÍPIOS Art. 3º A Política de que trata esta Resolução será orientada pelos seguintes princípios: II – considerar a heterogeneidade da população em situação de rua, notadamente quanto ao nível de escolaridade, naturalidade, nacionalidade, identidade de gênero, características culturais, étnicas, raciais, geracionais e religiosas, e com atenção aos aspectos interseccionais no atendimento a essa população, pensando em mulheres, população LGBTQIA+, crianças e adolescentes, pessoas idosas, pessoas convalescentes, população negra, pessoas egressas do sistema prisional, migrantes, povos indígenas e outras populações tradicionais, pessoas com deficiência, com especial atenção às pessoas em sofrimento mental, incluindo aquelas que fazem uso abusivo de álcool e outras drogas, exigindo tratamento equitativo e políticas afirmativas, para assegurar o gozo ou exercício dos direitos, nos termos do art. 5º da Convenção Interamericana contra Toda Forma de Discriminação e Intolerância;
- MEDIDAS ADMINISTRATIVAS DE INCLUSÃO. § 2º Será conferido especial atendimento às pessoas referidas no inciso II do art. 1º, a fim de favorecer a eliminação das barreiras de sua condição.
- CNJ Resolução Nº 405 de 06/07/2021 Estabelece procedimentos para o tratamento das pessoas migrantes custodiadas, acusadas, réis, condenadas ou privadas de liberdade, inclusive em prisão domiciliar e em outras formas de cumprimento de pena em meio aberto, em cumprimento de alternativas penais ou monitoração eletrônica e confere diretrizes para assegurar os direitos dessa população no âmbito do Poder Judiciário.
- Art. 10. O tratamento penal às mulheres migrantes considerará, especialmente: I – a excepcionalidade da prisão provisória, sobretudo para as gestantes, lactantes, mães e responsáveis por crianças menores de 12 (doze) anos ou pessoas com deficiência, nos termos dos arts. 318 e 318-A do Código de Processo Penal e do acórdão proferido pela 2ª Turma do Supremo Tribunal Federal no julgamento do HC no 143.641/SP;

### **PUBLICAÇÕES CNJ**

2009	CNJ - Recomenda aos Tribunais relacionados nos incisos II a VII do art. 92 da Constituição Federal de 1988 que adotem medidas para a remoção de barreiras físicas, arquitetônicas, de comunicação e atitudinais de modo a promover o amplo e irrestrito acesso de pessoas com deficiência às suas dependências, aos serviços que prestam e às respectivas carreiras, para a conscientização de servidores e jurisdicionados sobre a importância da acessibilidade enquanto garantia ao pleno exercício de direitos, bem como para que instituam comissões de acessibilidade visando ao planejamento, elaboração e acompanhamento de projetos e metas direcionados à promoção da acessibilidade às pessoas com deficiência.
2009	CNJ - Resolução Nº 75 de 12/05/2009 - Dispõe sobre os concursos públicos para ingresso na carreira da magistratura em todos os ramos do Poder Judiciário nacional. Art. 73. As pessoas com deficiência que declararem tal condição, no momento da inscrição preliminar, terão reservados, no mínimo, 5% (cinco por cento) do total das vagas, vedado o arredondamento superior.

## **AÇÕES DE LETRAMENTO**

### **PUBLICAÇÕES REVISTA DE DOCTRINA E JURISPRUDÊNCIA**

2018	Revista de Doutrina e Jurisprudência - Vol 109 N 2 - Artigo - A CONCRETIZAÇÃO DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E O RECONHECIMENTO DA POSSIBILIDADE DAS DIRETIVAS ANTECIPADAS COMO EXERCÍCIO DA SUA AUTONOMIA PRIVADA
2019	Revista de Doutrina e Jurisprudência – RDJ Curadoria especial: influências do estatuto da pessoa com deficiência e cpc/2015. v. 111 n. 1 (2019):
2020	Revista de Doutrina Jurídica – RDJ Online disputes resolution: audiências por videoconferência e o acesso à justiça para as pessoas com deficiência. v. 111 n. 2 (2020):

### **PUBLICAÇÕES REPOSITÓRIO DA ESCOLA JUDICIÁRIA**

2019	A PESSOA COM DEFICIÊNCIA
------	--------------------------

### **SENSIBILIZAÇÃO**

2020	Lançamento da campanha 'Sementes de Inclusão'
2017	FEST - Apresentação de teatro em libras FEST - Projeto Cão-Guia de cegos, Projeto Ema – tecnologias para aperfeiçoar a reabilitação de pessoas com deficiências motoras com foco no uso de estimulação elétrica para pessoas com lesões e doenças que afetam o sistema nervoso
2018	FEST - Exposição de fotos E se não fosse a escuridão? Fotógrafo cego Luciano Ambrósio FEST - Filme: "Teu mundo não cabe nos meus olhos"
2020	FEST - Webinar "Desafios relacionais: a pessoa com deficiência e seu ambiente de trabalho"
2021	Matéria Síndrome de Down Matéria Autismo. Vamos conhecer mais sobre o tema? -

## 7. TEMÁTICA INDISTINTA E TRANSVERSAL

Trata-se das ações mais amplas que dizem respeito à Integridade, Inclusão, Discriminação, Diversidade, Equidade e outros, sem especificação de marcador social da diferença.

### INICIATIVAS, ESTUDOS E AÇÕES

2008	<i>Adoção de Código de Ética da Magistratura é instrumento essencial para os juízes incrementarem a confiança da sociedade em sua autoridade moral</i>
2012	<i>Instituição da Comissão Temporária para estudo dos temas relações de trabalho e assédio moral, interfaces entre a matéria disciplinar, a gestão de pessoas e a saúde no Tribunal. Proposição da criação de uma Política de Relações de Trabalho não teve prosseguimento. (PA SEI 14.710/2011)</i>
2017	<i>EDITAL 1/2017, 2018 e 2019 - PROCESSO SELETIVO DE PROPOSTAS PARA EXPOSIÇÃO TEMPORÁRIA DE ARTE E LANÇAMENTO DE LIVRO NO MEMORIAL TJDFT – ESPAÇO DESEMBARGADORA LILA PIMENTA DUARTE, ANO 20203.5 Serão desclassificadas as propostas que:(...) e) evidenciem discriminação de raça, credo, orientação sexual ou preconceito de qualquer natureza;</i>
2018	<i>Petição da AMAGIS para criação de Comissão de Gênero e Raça no âmbito do TJDFT, pleito indeferido - PA 6.599 2018.</i>
	<i>Levantamento da diversidade de Raça/Cor a partir da Autodeclaração de servidores no recadastramento de cor apurado em março/2020 a partir dos dados cadastrais. - PA 6.599 2018.</i>
	<i>Indígena: 07</i>
	<i>Branca: 1.097</i>
2018	<i>Preta: 95</i>
	<i>Amarela: 42</i>
	<i>Parda: 641</i>
	<i>Não informado: 1945</i>
	<i>Magistrados - uma magistrada se declarou na cor preta. Do universo de 386 magistrados em atividade neste Tribunal, 260 não preencheram a autodeclaração.</i>

### NORMATIVOS – TJDFT e CNJ

#### PUBLICAÇÕES TJDFT

	<i>PORTARIA CONJUNTA 117 DE 11 DE NOVEMBRO DE 2020</i>
2018	<i>PORTARIA CONJUNTA 73 DE 6 DE JULHO DE 2018 - Dispõe sobre a criação de Comitê de Relacionamento com o Usuário de Serviços do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios. Art.3º-B Com relação aos procedimentos previstos na Lei 13.709, de 2018, compete ao Comitê em relação ao usuário de serviços prestados pelo TJDFT: III - garantir que o tratamento de dados pessoais observe os princípios de finalidade, adequação, necessidade, livre acesso, qualidade dos dados, transparência, segurança, prevenção, não discriminação, responsabilização e prestação de contas;</i>

## PUBLICAÇÕES TJDFT

	<p>Resolução 2 de 26 de fevereiro de 2019 - Estabelece a política e o sistema de governança institucional do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios-TJDFT. Art. 3º São princípios da governança institucional do TJDFT: liderança, transparência, efetividade, ética, integridade e accountability</p>
	<p>PORTARIA CONJUNTA 76 DE 2 DE JULHO DE 2020 - Institui o Código de Ética dos Servidores do TJDFT.</p>
2019	<p>RESOLUÇÃO 1 DE 03 DE SETEMBRO DE 2019 - Institui a política de governança de pessoas do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios - TJDFT.</p> <p>Art. 4º Na governança de pessoas, serão observadas as seguintes diretrizes. VI – fomentar a adoção de práticas de gestão de pessoas pautadas na ética, no senso de coletividade, na sustentabilidade funcional, no respeito à diversidade e no desenvolvimento contínuo. Art. 6º São objetivos do subsistema de governança e gestão de pessoas: IX – propor e gerir políticas de inclusão, respeito às diferenças, acessibilidade, igualdade de oportunidades e valorização da diversidade no contexto de trabalho bem como na prestação de serviços à sociedade;</p>
	<p>PORTARIA CONJUNTA 30 DE 23 DE ABRIL DE 2021 - Institui o Comitê de Governança e Gestão da Ética e da Integridade - COGEI do TJDFT.</p>
	<p>RESOLUÇÃO 4 DE 13 DE JULHO DE 2020 - Institui a Política de Integridade do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios - TJDFT.</p>
	<p>RESOLUÇÃO 9 DE 02 DE SETEMBRO DE 2020 - Institui a Política de Privacidade dos Dados das Pessoas Físicas no Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios – TJDFT. Dos Princípios IX – não discriminação: vedação de realizar o tratamento de dados pessoais para fins discriminatórios, ilícitos ou abusivos;</p>
2020	<p>PORTARIA GPR 1601 DE 7 DE SETEMBRO DE 2020 - Institui a Política de Gestão de Pessoas da área de Tecnologia da Informação e Comunicação no âmbito do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios (PG-TIC/TJDFT). Art. 2º A Política de Gestão de Pessoas da área de TIC fundamenta-se nos seguintes princípios: I – adoção de práticas de gestão de pessoas alinhadas com a estratégia, a visão e missão institucional do TJDFT e pautadas na ética, diversidade, transparência, impessoalidade, isonomia, equidade, eficiência e responsabilidade socioambiental;</p> <p>RESOLUÇÃO 10 DE 01 DE OUTUBRO DE 2020 - Institui modelo de gestão de pessoas por competências no Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios. COMPETÊNCIAS DOS GESTORES E DOS SERVIDORES; II – liderança para pessoas: b) gestão da diversidade; 3. promover ambiente de trabalho inclusivo, valorizando e contemplando diversidade e diferenças individuais;</p>
	<p>PORTARIA CONJUNTA 31 DE 23 DE ABRIL DE 2021 - Institui a Comissão de Enfrentamento dos Assédios Moral e Sexual - CEAMS no TJDFT.</p>
	<p>RESOLUÇÃO 15 DE 09 DE NOVEMBRO DE 2021 - Institui a política de sustentabilidade do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios. Art. 3º São diretrizes de sustentabilidade do TJDFT; III - na dimensão sociocultural: b) observância dos padrões éticos e de integridade, em atenção à política de integridade do TJDFT e aos atos normativos correlatos; Dos instrumentos da gestão sustentável: IV - o Programa de Integridade</p>
2021	<p>PORTARIA GPR 1210 DE 19 DE JULHO DE 2021 - Dispõe sobre a utilização da rede social Yammer no âmbito do TJDFT. Art. 3º A utilização da rede social Yammer no TJDFT deve observar os princípios e valores éticos inerentes ao exercício de cargo ou função: V - inclusão; VII - integridade;</p> <p>PORTARIA GPR 243 DE 11 DE FEVEREIRO DE 2021 - Estabelece a conduta ética, no âmbito do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios, para magistrados, servidores e gestores de contrato no relacionamento com colaboradores, prestadores de serviços e fornecedores. DA GESTÃO CONTRATUAL ÉTICA Art. 5º Os gestores de contrato, integrantes de equipe de fiscalização e respectivos substitutos devem:</p>
	<p>RESOLUÇÃO 4 DE 22 DE ABRIL DE 2021 - Institui o Plano Estratégico 2021-2026 – PE 2021/2026 – do TJDF. Mapa Estratégico do TJDFT 2021-2026. Valores: ética; integridade; acolhimento; governança; inovação; efetividade; comunicação; fortalecimento da imagem do Judiciário; equidade; inclusão da diversidade; sustentabilidade; transparência.</p>
2021	<p>Objetivos Estratégicos do TJDFT e Respectivas Estratégias. Perspectiva Sociedade</p> <p>S.1. Garantir os direitos do cidadão. Descrição: refere-se aos desafios de garantir, no plano concreto, os direitos e garantias fundamentais (CF, art. 5º), buscando assegurar o direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, os direitos das minorias, a inclusão da diversidade e a acessibilidade a todos, bem como ao desafio de atenuar as desigualdades sociais.</p>
2021	<p>RESOLUÇÃO 14 DE 06 DE OUTUBRO DE 2021 - Dispõe sobre o regime de teletrabalho para servidores no âmbito do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios. Art. 3º São objetivos do regime de teletrabalho: VI respeitar a diversidade dos servidores;</p>
2021	<p>PORTARIA CONJUNTA 101 DE 07 DE OUTUBRO DE 2021 - Estabelece o Plano de Logística Sustentável do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios para o período de 2021-2026. Art. 4º São temas do PLS-TJDFT-2021/2026, provenientes dos objetivos de gestão sustentável constantes da Política de Sustentabilidade do TJDFT:IV – Sustentabilidade sociocultural: Qualidade de vida no trabalho; Equidade e Diversidade;</p>
2016	<p>CNJ - Resolução Nº 240 de 09/09/2016 - Dispõe sobre a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário. Art. 3 Princípios X – práticas em gestão de pessoas pautadas, entre outros, pela ética, cooperação, eficiência, eficácia, efetividade, isonomia, publicidade, mérito, transparência e respeito à diversidade;</p>

### PUBLICAÇÕES TJDFT

2015	CNJ Resolução Nº 213 de 15/12/2015 - Dispõe sobre a apresentação de toda pessoa presa à autoridade judicial no prazo de 24 horas. Procedimentos para a aplicação e o acompanhamento de medidas cautelares diversas da prisão para custodiados apresentados nas audiências de custódia DIRETRIZES VI. Respeito e promoção das diversidades: Na aplicação e no acompanhamento das medidas cautelares diversas da prisão, o Poder Judiciário e os programas de apoio à execução deverão garantir o respeito às diversidades geracionais, sociais, étnico/raciais, de gênero/sexualidade, de origem e nacionalidade, renda e classe social, de religião, crença, entre outras.
2020	Portaria Conjunta 90/2020 - Institui o Programa Pró-Equidade e Diversidade

### PUBLICAÇÕES - CNJ

2020	CNJ Resolução 351 de 28/10/2020 - Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.
2021	CNJ Resolução Nº 75 de 12/05/2009 - Dispõe sobre os concursos públicos para ingresso na carreira da magistratura em todos os ramos do Poder Judiciário nacional. RELAÇÃO MÍNIMA DE DISCIPLINAS DO CONCURSO PARA PROVIMENTO DO CARGO DE JUIZ AUDITOR SUBSTITUTO DA JUSTIÇA MILITAR DA UNIÃO, H) DIREITO DA ANTIDISCRIMINAÇÃO (incluído pela Resolução n. 423, de 5.10.2021) <sup>4</sup> – Conceitos Fundamentais do Racismo, Sexismo, Intolerância Religiosa, LGBTQIA+fobia.
2020	CNJ Resolução Nº 335 de 29/09/2020 - Institui política pública para a governança e a gestão de processo judicial eletrônico. Integra os tribunais do país com a criação da Plataforma Digital do Poder Judiciário Brasileiro – PDPJ-Br. Mantém o sistema PJe como sistema de Processo Eletrônico prioritário do Conselho Nacional de Justiça. CAPÍTULO III DA GESTÃO DA PDPJ-Br Art. 13. Para garantir a eficiência operacional da PDPJ-Br o CNJ deverá garantir por meio de monitoramento, indicadores e metas: VII – promover e facilitar o acesso à Justiça e ao Poder Judiciário, com o objetivo de democratizar a relação do cidadão com os órgãos judiciais e garantir equidade no atendimento à sociedade.
2021	CNJ Resolução Nº 425 de 08/10/2021 - Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política Nacional Judicial de Atenção a Pessoas em Situação de Rua e suas interseccionalidades. DIRETRIZES E PRINCÍPIOS Art. 3º A Política de que trata esta Resolução será orientada pelos seguintes princípios: II – considerar a heterogeneidade da população em situação de rua, notadamente quanto ao nível de escolaridade, naturalidade, nacionalidade, identidade de gênero, características culturais, étnicas, raciais, geracionais e religiosas, e com atenção aos aspectos interseccionais no atendimento a essa população, pensando em mulheres, população LGBTQIA+, crianças e adolescentes, pessoas idosas, pessoas convalescentes, população negra, pessoas egressas do sistema prisional, migrantes, povos indígenas e outras populações tradicionais, pessoas com deficiência, com especial atenção às pessoas em sofrimento mental, incluindo aquelas que fazem uso abusivo de álcool e outras drogas, exigindo tratamento equitativo e políticas afirmativas, para assegurar o gozo ou exercício dos direitos, nos termos do art. 5º da Convenção Interamericana contra Toda Forma de Discriminação e Intolerância; MEDIDAS ADMINISTRATIVAS DE INCLUSÃO. § 2º Será conferido especial atendimento às pessoas referidas no inciso II do art. 1º, a fim de favorecer a eliminação das barreiras de sua condição.

## AÇÕES DE LETRAMENTO

### CAPACITAÇÃO

2019	PALESTRA O DIREITO A NÃO DISCRIMINAÇÃO - 152 participantes
2021	Curso DISCRIMINAÇÃO E ASSÉDIO NO TRABALHO - Autoinstrucional - 7 participantes
2020	CURSO A DISTÂNCIA GESTÃO DA DIVERSIDADE - 179 participantes
2020	CURSO A DISTÂNCIA GESTÃO DA DIVERSIDADE - 68 participantes

### SENSIBILIZAÇÃO

2021	Lançamento da campanha "Sementes de Equidade"
2019	Palestra Sobre limites e pontes: como gerenciar relações de trabalho e evitar o assédio moral
2021	Matéria: <i>Diversidade e a saúde mental</i>
	Publicação Pílulas da Saúde "Aceitação da diversidade melhora a saúde mental"

