



ESCOLA DA MAGISTRATURA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

COMITÊS DA DIVERSIDADE E EFICIÊNCIA NO JUDICIÁRIO

Viviane Almeida da Silva

Rio de Janeiro
2018

VIVIANE ALMEIDA DA SILVA

COMITÊS DA DIVERSIDADE E EFICIÊNCIA NO JUDICIÁRIO

Artigo Científico apresentado como exigência de conclusão de Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* da Escola da Magistratura do Estado do Rio de Janeiro.
Professores Orientadores:
Mônica Areal
Néli Luiza C. Fetzner
Nelson C. Tavares Junior

Rio de Janeiro
2018

COMITÊS DA DIVERSIDADE E EFICIÊNCIA NO JUDICIÁRIO

Viviane Almeida da Silva

Graduada pela Faculdade Nacional de Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ. Advogada.

Resumo - o contexto atual do país, de crise econômica e política, descortinou uma série de desrespeitos não só com o povo, mas com os valores constitucionais. Notadamente, tem-se um afloramento, para não dizer aprofundamento, da discriminação. Tal fato é evidenciado pelas mídias tradicionais e pelas redes sociais. O objetivo do trabalho é analisar os comitês da diversidade como instrumento para sensibilização da sociedade ao sofrimento humano ainda provocado por condutas discriminatórias, levando em consideração a atuação do Judiciário nessa empreitada.

Palavras-chave - Direito Constitucional. Direitos Humanos. Comitê da diversidade. Eficiência. Poder Judiciário.

Sumário – Introdução. Capítulo 1. Diversidade e suas dimensões. Capítulo 2. Comitês da diversidade: Análise da cartilha “Diversidade: O que é e o que ela pode fazer pelos seus negócios?” da AMCHAM Brasil e da Política de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade do TRT 4ª Região. Capítulo 3. Comitê da diversidade como instrumento de eficiência no Judiciário: é possível?. Conclusão. Referências.

INTRODUÇÃO

O presente trabalho possui como tema central os comitês da diversidade e visa abordar as seguintes questões: (i) analisar a diversidade em um sentido amplo e específico; (ii) o que é um comitê da diversidade, quais são as suas funções e finalidades e (iii) analisar a possibilidade de tornar o comitê da diversidade um instrumento de eficiência para o Judiciário. Para tanto, a abordagem desta pesquisa será qualitativa, com objetivo explicativo e mediante procedimento bibliográfico com análise da cartilha “Diversidade: O que é e o que ela pode fazer pelos seus negócios?” elaborada pela AMCHAM Brasil e estudo de caso do Comitê de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-RS).

O Comitê Gestor de Equidade surgiu da apresentação do projeto “Igualdade de Gênero”, voltado à sensibilização sobre questões de violências de gênero, pela servidora e militante da pauta feminista Ana Naiara Malavolta e foi acolhido pela Presidenta Desembargadora Beatriz Renck.

Em 20 de fevereiro de 2017, o Órgão Especial do TRT da 4ª Região aprovou, por unanimidade, a Política de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade na forma da Resolução

Administrativa nº 03/2017. Conforme estabelecido na referida resolução administrativa, o objetivo da Política de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade é “afirmar o compromisso contínuo da instituição com a busca da promoção da equidade de gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, geracional e de pessoas com deficiência, bem como das demais dimensões de diversidade nas relações sociais e de trabalho no âmbito da Justiça Trabalhista da 4ª Região”.

No primeiro capítulo deste trabalho, por meio do levantamento bibliográfico sobre o tema, são apresentados os conceitos de diversidade e uma análise das diferenças existentes entre o seu sentido amplo e específico a fim de atender a primeira questão levantada. O segundo capítulo visa atender à segunda questão, o que é um comitê da diversidade, quais são as funções e finalidades, por meio da análise do material “Diversidade: O que é e o que ela pode fazer pelos seus negócios?” elaborada pela AMCHAM Brasil e da Política de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade aprovada pelo órgão especial do TRT da 4ª Região na Resolução Administrativa 03/2017.

Por fim, o terceiro capítulo apresenta algumas possibilidades de tornar o comitê da diversidade um instrumento de eficiência para o Poder Judiciário, tendo em vista a Resolução 194 de 26 de maio de 2014 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) que instituiu a política nacional de atenção prioritária ao primeiro grau de jurisdição.

A abordagem desta pesquisa será qualitativa, com objetivo explicativo e mediante procedimento bibliográfico e de estudo de casos, porquanto será realizado levantamento bibliográfico pertinente à temática em foco, especificamente legislação, doutrina e jurisprudência, além de retratar a realidade investigada da forma mais completa possível. A pesquisa será desenvolvida pelo método hipotético-dedutivo, consistindo na construção de conjecturas baseada nas hipóteses apresentadas, as quais serão submetidas à análise crítica e confronto fático, para verificar quais hipóteses persistem como válidas.

1. DIVERSIDADE E SUAS DIMENSÕES

Norberto Bobbio em sua obra *A Era dos Direitos*¹ ensina que os direitos do homem se desenvolveu em três fases. A primeira consistiu na afirmação dos direitos de liberdade, em que houve uma limitação do poder do Estado e a reserva de uma esfera de liberdade para o indivíduo. A segunda fase foi marcada pela propagação dos direitos políticos, “os quais

¹BOBBIO, Norberto. *A era dos direitos*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004, p.32.

concebendo a liberdade não apenas negativamente, como não-impedimento, mas positivamente como autonomia — tiveram como consequência a participação cada vez mais ampla, generalizada e freqüente dos membros de uma comunidade no poder político”². Na terceira fase, por fim, proclamaram-se os direitos sociais, “que expressam o amadurecimento de novas exigências — podemos mesmo dizer, de novos valores —, como os do bem-estar e da igualdade não apenas formal, e que poderíamos chamar de liberdade através ou por meio do Estado”³.

Sob a perspectiva da terceira fase dos direitos do homem, ao analisar o valor da igualdade, é que se verifica a presença da diversidade. Diversidade, em seu conceito mais amplo, significa “pluralidade, reunião do que contém vários e distintos aspectos, características ou tipos”⁴. Nesse sentido, Rui Barbosa⁵ em sua obra *Oração aos Moços* assim escreveu:

a parte da natureza varia ao infinito. Não há, no universo, duas coisas iguais. Muitas se parecem umas às outras. Mas todas entre si diversificam. Os ramos de uma só árvore, as folhas da mesma planta, os traços da polpa de um dedo humano, as gotas do mesmo fluido, os argueiros do mesmo pó, as raias do espectro de um só raio solar ou estelar. Tudo assim, desde os astros no céu, até os micróbios no sangue, desde as nebulosas no espaço, até aos aljôfares do rocío na relva dos prados.

A diversidade é, então, componente essencial das sociedades. É, por exemplo, a diferença étnica e cultural existente entre as sociedades que carrega a identidade de cada lugar em que se apresenta. Importante notar que as características de determinadas sociedades não podem ser vistas como um indicativo de soberania. Nesse sentido, o Ministro Ayres Britto proferiu as seguintes palavras no voto da ADI nº 4277/DF em conjunto com a ADPF nº 132/RJ⁶ “nenhum desses fatores acidentais ou fortuitos se coloca como causa de merecimento ou de desmerecimento intrínseco de quem quer que seja”.

Nessa linha de raciocínio é que, quando se trata de diversidade, invariavelmente fala-se em (des)igualdade. Daí que, Rui Barbosa⁷ estabeleceu a seguinte fórmula: “A regra da igualdade não consiste senão em quinhoar desigualmente aos desiguais, na medida em que se

²Ibid.,p.32.

³Ibid.

⁴Definição extraída do Dicionário Online de Português. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/diversidade/> Acesso em: 12 set. 2018.

⁵BARBOSA, Rui; *Oração aos moços*. Edição popular anotada por Adriano da Gama Kury. 5. ed. Rio de Janeiro: Fundação Casa de Rui Barbosa, 1997. Disponível em: http://www.casaruibarbosa.gov.br/dados/DOC/artigos/rui_barbosa/FCRB_RuiBarbosa_Oracao_aos_mocos.pdf, p. 26. Acesso em: 12 set. 2018

⁶O STF, ao julgar a ADI 4.277/DF em conjunto com a ADPF 132/RJ, entendeu que é possível a existência de uniões estáveis homoafetivas, ou seja, entre pessoas do mesmo sexo (ADI 4277, Rel. Min. Ayres Britto, Tribunal Pleno, julgado em 05/05/2011). Disponível em: <<https://www.dizerodireito.com.br/2017/02/contrato-de-convivencia-nao-exige.html>> Acesso em: 26 nov. 2018

⁷RUI BARBOSA, op. cit.

desigualam. Nesta desigualdade social, proporcionada à desigualdade natural, é que se acha a verdadeira lei da igualdade.”

Sob esse viés, é que o artigo 5º, *caput*, da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB/88)⁸, que prevê expressamente o direito fundamental de igualdade entre todos, é sistematicamente interpretado pelo Supremo Tribunal Federal (STF). A Suprema Corte interpreta o princípio da igualdade não somente no plano formal, mas também no plano substancial, visando emprestar a máxima concreção a esse importante postulado constitucional. Nesse sentido, o princípio da igualdade se revela com a persecução da igualdade formal, prevista na lei, com a igualdade substancial, que corrige os desníveis provocados por agentes socioculturais, permitindo a implementação da equidade fática. Assim, o legislador ou o intérprete da lei, motivados pela diferença histórica, por exemplo, entre homens e mulheres e entre brancos e negros, podem estabelecer diferenciação no tratamento de determinadas questões, concretizando o princípio constitucional em sua plenitude.

A Política de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade do TRT - 4ª Região⁹ usa como referência o seguinte conceito de equidade: “Reconhecimento de que a busca pela igualdade passa pelas diferenças, implicando no tratamento diferenciado às classes e grupos sociais minoritários ou oprimidos, a fim de lhes possibilitar o igual acesso aos direitos previstos em lei”. Assim, à luz do princípio da igualdade substancial, verifica-se que a diversidade se apresenta em dimensões como: cultural, étnica, racial, inserção social, deficiência, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, geracional.

Tendo em vista a importância desses conceitos para este trabalho, passa-se a sua apresentação, conforme conteúdo apresentado pela Política de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade do TRT - 4ª Região. De acordo com a Política¹⁰, entende-se por etnia, os modos de viver, costumes, afinidades linguísticas de um determinado povo que criam as condições de pertencimento naquela etnia. Por sua vez, raça é a categoria utilizada para abordar as hierarquias sociais e os mecanismos de controle social baseados na cor da pele. Tem por objetivo assinalar aspectos que dizem respeito à forma como a cor/traço de indivíduos pode designar elementos que compõem as desigualdades sociais.

⁸BRASIL. *Constituição da República do Brasil*. Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade [...]

⁹BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. *Política de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade*, Disponível em: https://www.trt4.jus.br/portais/documento-ato/843150/RA_03_e_Anexo.pdf > Acesso em: 09 set. 2018.

¹⁰Ibid. p.11-12.

A Política de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade refere-se ao sexo, às diferenças biológicas e anatômicas entre homens e mulheres: nascemos, dentro da categoria biológica, machos (xy) ou fêmeas (xx) da espécie humana e gênero, a uma relação socialmente construída, traços de personalidade, atitudes, comportamentos, valores, poder relativo e influência que a sociedade atribui aos dois sexos (feminino e masculino) de forma diferenciada. O conceito de gênero descreve, assim, o conjunto de qualidades e de comportamentos que as sociedades esperam dos homens e das mulheres, formando a sua identidade social.

A identidade de gênero é traduzida em um sentimento de pertencimento a um dos dois gêneros socialmente aceitos (masculino ou feminino), independentemente do sexo biológico. Diz-se que uma pessoa que se sente pertencente ao gênero que lhe é atribuído socialmente, a partir de seu sexo biológico, é CISgênero; já uma pessoa que se identifica socialmente com os comportamentos atribuídos ao oposto do gênero relacionado ao seu sexo biológico é TRANSgênero (travestis e transexuais encontram-se nesta categoria).

A orientação sexual é para quem se direciona o desejo sexual e/ou afetivo de um determinado indivíduo. Heterossexuais são pessoas que sentem atração afetiva e/ou sexual por pessoas do sexo oposto ao seu. Homossexuais tem sua atração afetivo e/ou sexual direcionadas para pessoas do mesmo sexo biológico que o seu. Bissexuais tem atração por ambos os sexos. Existem ainda Pansexuais, assexuais, dentre outras categorias hoje em estudo.

As pessoas com deficiência, segundo a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. Quanto às minorias, a Política refere-se a determinado grupo humano ou social que esteja em inferioridade numérica ou em situação de subordinação socioeconômica, política ou cultural, em relação a outro grupo, que é majoritário ou dominante em uma dada sociedade.

Sobre as dimensões da diversidade, o STF manifestou-se a respeito das questões sobre diversidade de gênero e igualdade no julgamento do HC 124.306¹¹. Ao realizar uma interpretação dos artigos 124 a 126 do Código Penal conforme a Constituição Federal de 1988, o STF consagrou o entendimento de que a criminalização do aborto é incompatível com o direito fundamental sexual e reprodutivo da mulher. Assentou que a equiparação plena de gênero depende do respeito da vontade da mulher que não pode ser obrigada pelo Estado a

¹¹BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *HC n° 124.306*. Relator: Ministro Marco Aurélio, Redator p/ ac. Ministro Roberto Barroso. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiario/stf/anexo/hc124306lrb.pdf>. Acesso em: 19 mar. 2019.

manter uma gestação indesejada, uma vez que homens não engravidam. Além disso, faz parte da autonomia da mulher o direito de fazer suas escolhas existenciais de modo a manter sua integridade física e psíquica, tendo em vista que são as mulheres as que mais sofrem os efeitos da gravidez.

Percebe-se que o STF adotou a mesma técnica interpretativa¹² na ADPF nº 186/DF¹³ em que se discutiu a constitucionalidade da política de cotas para negros na Universidade de Brasília, em um emblemático julgado sobre a questão racial no Brasil. Nesse julgado, a Suprema Corte destacou que a reserva de 20% das vagas para estudantes negros na Universidade de Brasília, pelo prazo de 10 anos, constitui providência adequada e proporcional ao propósito de corrigir as históricas desigualdades sociais bem como de promover a diversidade cultural na comunidade acadêmica e científica.

Por sua vez, a Suprema Corte decidiu no RMS 27710 sobre as condições de deficiência¹⁴ e na ADI 4277/DF e ADPF 132/RJ sobre orientação sexual¹⁵. Verifica-se que o STF, no seu papel precípua de guardião da Constituição Federal de 1988 estabeleceu que não se pode admitir condutas discriminatórias de candidatos a provimento de cargo ou emprego público em razão de sua condição de portador de deficiência. Outrossim, é necessário que se proíba a discriminação de pessoas em razão do sexo, seja no plano do gênero ou no plano da orientação sexual, tendo em vista o disposto no inciso IV do art. 3º da Constituição Federal, bem como por colidir frontalmente com o objetivo constitucional de “promover o bem de todos”. No caso em análise, o STF ressaltou, ainda, que o sexo das pessoas, salvo disposição constitucional expressa ou implícita em sentido contrário, não se presta como fator de desigualação jurídica e que cabe ao indivíduo, sob o prisma da dignidade da pessoa humana, o direito de buscar a sua felicidade.

¹²De acordo com o STF, a técnica da interpretação conforme à Constituição só é utilizável quando a norma impugnada admite, dentre as várias interpretações possíveis, uma que a compatibilize com a Carta Magna, e não quando o sentido da norma é unívoco. Vide: ADI 1.344 MC, rel. min. Moreira Alves, j. 18-12-1995, P, DJ de 19-4-1996. ADI 3.046, rel. min. Sepúlveda Pertence, j. 15-4-2004, P, DJ de 28-5-2004. Vide ADI 3.510, rel. min. Ayres Britto, j. 29-5-2008, P, DJE de 28-5-2010. Vide ADPF 130, rel. min. Ayres Britto, j. 30-4-2009, P, DJE de 6-11-2009.

¹³BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *ADPF nº 186 DF*. Relator: Ministro Ricardo Lewandowski. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiario/noticiario/arquivo/anexo/adpf186.pdf>. Acesso em: 19 mar. 2019.

¹⁴Id. *RMS nº 27710*. Relator: Ministro Dias Toffoli. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=8833557>. Acesso em: 19 mar. 2019.

¹⁵Id. *ADI nº 4277/DF* e *ADPF 132/RJ* Relator: Ministro Ayres Britto. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=628633>. Acesso em: 19 mar. 2019.

2. COMITÊS DA DIVERSIDADE: ANÁLISE DA CARTILHA “DIVERSIDADE: O QUE É E O QUE ELA PODE FAZER PELOS SEUS NEGÓCIOS?” E DA POLÍTICA DE EQUIDADE DE GÊNERO, RAÇA E DIVERSIDADE DO TRT 4ª REGIÃO

Neste capítulo, passa-se a verificar o que é um comitê da diversidade e quais são as suas funções e finalidades. Para tanto, cumpre esclarecer que a opção de analisar o material “Diversidade: O que é e o que ela pode fazer pelos seus negócios?” da AMCHAM Brasil¹⁶ se dá porque tal documento é usado como referência para elaboração de outros materiais ligados a esta temática pelo segmento empresarial¹⁷. Por sua vez, a análise da Política de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade do TRT- 4ª Região¹⁸ se dá por ser o TRT – 4ª Região o órgão do Poder Judiciário que mais produziu acerca do assunto¹⁹.

O documento “Diversidade: O que é e o que ela pode fazer pelos seus negócios?” foi elaborado em 2016 por Reinaldo Bulgarelli, sócio-diretor da Txai Consultoria e Educação e membro do Comitê de Diversidade da AMCHAM. Por meio de sua análise, percebe-se que o material é uma cartilha, uma vez que tem como objetivo servir de orientação para as empresas “na abordagem da diversidade e na descoberta de práticas que as auxiliem na adoção de ações inclusivas, que resultem em maior harmonia e resultados para seus negócios”.²⁰

Em seu conteúdo, são abordados os seguintes tópicos: 1. O que é diversidade; 2. Diversidade adiciona valor; 3. Como promover a diversidade; 4. Questões que você pode estar se fazendo agora; 5. Quais temas, situações e segmentos as empresas no Brasil têm trabalhado; 6. Ações afirmativas; 7. Cotas para inclusão de profissionais com deficiência; 8. Cotas para aprendizes; 9. Por onde começar. Vale dizer que somente o tópico “Por onde começar” será analisado neste trabalho, pois traz uma lista com 10 (dez) passos a serem usados como roteiro para inserção e acompanhamento da valorização e promoção da diversidade nas empresas.

¹⁶AMCHAM, Brasil. *Diversidade: O que é e o que ela pode fazer pelos seus negócios?* Disponível em: <<https://estatico.amcham.com.br/arquivos/2016/diversidade-27-abr-2016.pdf>>. Acesso em 13 out. 2018.

¹⁷“Nas grandes companhias e multinacionais, o programa é desenvolvido na matriz e chega para aplicação na base brasileira, um grande facilitador. A nossa cartilha preenche a lacuna existente nas pequenas empresas sem acesso a este conteúdo por falta de estrutura ou acesso a ferramentas, conteúdo e pilares básicos de um plano de ação no tema”, explicou a CEO da Amcham. A ocasião marcou também lançamento do comitê Aberto de Diversidade da Amcham, que se reunirá no dia 20 de junho. Disponível em: <<https://www.amcham.com.br/noticias/competitividade/amcham-realiza-forum-de-diversidade-com-lancamento-de-cartilha-inedita-para-pme2019s-1275.html>>. Acesso em 15 set. 2018.

¹⁸BRASIL, op. cit., nota 9.

¹⁹O Comitê de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) teve sua primeira reunião de 2018 nesta segunda-feira (5/3). O grupo, composto por representantes de segmentos sociais e membros indicados por setores e entidades ligadas ao TRT-RS, tem como função a gestão e implementação da Política de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade do Tribunal. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/161287>>. Acesso em: 15 set. 2018.

²⁰AMCHAM, op. cit., nota 16.p.1.

O primeiro passo é não trabalhar sozinho. Orienta-se a criar um grupo de trabalho ou comitê com representantes de áreas estratégicas para o tema, dependendo do porte da empresa. O segundo passo é definir um posicionamento. O grupo de trabalho formado deve definir um posicionamento da empresa no tema, o que ela pensa sobre ele, sua importância, seu significado e os impactos esperados para o negócio. O terceiro passo é divulgar o manifesto da empresa²¹.

O quarto passo indicado pela cartilha²² é realizar um diagnóstico da situação. O grupo de trabalho irá fazer o diagnóstico ouvindo as pessoas, trazendo temas para discussão ou realizando também o mapeamento do público interno com recortes: quantos na empresa são homens e mulheres, onde estão na hierarquia, porque estão ali ou não estão etc. O quinto passo é estabelecer prioridades. O grupo de trabalho, com base no diagnóstico realizado, deve estabelecer prioridades em termos de temas, situações e segmentos da população, bem como em relação ao tempo – o que será tratado primeiro e num segundo momento. É importante construir a justificativa para essas prioridades.

O sexto passo é estabelecer a situação desejada. O grupo de trabalho deve definir onde quer chegar e estabelecer metas e prazos em relação às prioridades. O sétimo passo é fazer um plano de ação. Com base na situação desejada, o grupo deve definir o que irá realizar, o modo e os responsáveis para alcançar os resultados esperados.

O oitavo passo é acompanhar a execução do plano de ação. O grupo terá como função, depois do plano realizado, acompanhar o conjunto de ações, que poderão ser executadas pelos próprios membros deste grupo. Deve-se observar que não se trata apenas de monitoramento dos indicadores estabelecidos no plano de ação, mas também de levantamento de histórias. Observar o que está indo bem e o que está com dificuldades, a fim de fortalecer pontos fortes e também corrigir rumos.

O nono passo é a criação de canais de diálogo. Há empresas que criam grupos de diálogo em torno de temas. O importante é reunir as pessoas periodicamente para conversar sobre o ambiente de trabalho e verificar as sugestões para a sua melhoria. Por fim, o décimo passo é o compartilhamento com a cadeia de valor. É importante que a valorização da diversidade seja compartilhada com os diferentes públicos da empresa. Os aprendizados gerados podem melhorar e produzir inovações na comunicação interna ou externa. Além disto, podem gerar diálogos interessantes com fornecedores ou clientes, na medida em que se

²¹ Como exemplo, o grupo pode elaborar um parágrafo sobre a importância da diversidade para a empresa com base no posicionamento que tomou. É o que a cartilha da AMCHAM Brasil denomina de “manifesto da empresa”, que pode ser do conhecimento do público interno e externo.

²²AMCHAM, op. cit. nota 16.

compartilha visões, posicionamentos, práticas, soluções e oportunidades para atuação conjunta ou melhoria do relacionamento.

Assim, pela análise do passo a passo da cartilha elaborada pela AMCHAM Brasil²³, verifica-se que o comitê da diversidade é um grupo formado por profissionais da própria empresa. O comitê tem como objetivo inicial promover estudos e debates capazes de identificar questões importantes para a empresa no que tange ao tema da diversidade.

Além disto, cabe ao comitê elaborar, executar e acompanhar um plano de ação, sendo importante a função de identificar quais são os pontos fracos para fortalecer os pontos fortes e também corrigir as estratégias. Nesse sentido, outro passo necessário é a criação de canais de diálogo capazes de reunir pessoas periodicamente para ouvir sugestões e reclamações a fim de promover a diversidade na empresa da melhor forma e com maior rapidez. Por fim, a cartilha da AMCHAM Brasil aponta como último passo e não menos importante, o compartilhamento de ideias com os diferentes públicos da empresa e fornecedores a fim de melhorar e produzir inovações na comunicação interna ou externa.

Para dar continuidade ao trabalho, passa-se a análise da Política de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade do TRT-4ª Região. De início, vale apontar três das seis diretrizes²⁴ desta Política que são relevantes para este trabalho: 1) Consolidar a equidade de gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, geracional e de pessoas com deficiência, bem como as demais dimensões da diversidade na cultura organizacional, em todos os procedimentos, ações ou atividades da Instituição TRT4; 2) Assegurar a igualdade de oportunidades e a equidade de gênero, raça e diversidades na ascensão funcional e nas funções gerenciais, promovendo cursos de qualificação que possam equalizar as desigualdades apuradas que forem baseadas nas dimensões da diversidade, promovendo equidade na disputa destas vagas; 3) Promover a cultura de Direitos Humanos dentro e fora do TRT4, usando dos preceitos e da atribuição constitucional, focados na visão e na missão da Justiça do Trabalho da 4ª. Região e buscando a interação com os demais Órgãos do Judiciário e com toda a sociedade em nível Regional e Nacional

A Política destina um tópico especialmente para tratar da instituição do Comitê Gestor de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Verifica-se, assim, que diferentemente da cartilha da AMCHAM Brasil, a Política de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade do TRT-4ª Região, não só prevê a necessidade de implantação de um comitê, como estabelece que o Comitê Gestor de Gênero, Raça e Diversidade deve ser

²³Ibid.

²⁴BRASIL, op. cit., nota 9.

composto por 10 (dez) membros, com mandato de dois anos de duração e eleição/indicação até 60 (sessenta) dias após a posse da administração do Tribunal.

Os integrantes do Comitê Gestor são assim distribuídos pela Política de Equidade do TRT-4ª Região: 01 (um) Magistrado/a do Trabalho, indicado pela Presidência do TRT, que coordenará o Comitê; 01 (um) representante da Ouvidoria do TRT, podendo ser o Ouvidor ou um Servidor por ele designado; 01 (um) Servidor/a Indicada pela Diretoria-Geral (DG), que representará, especialmente, as áreas de Gestão de Pessoas e Coordenadoria de Saúde; 01 (um) Servidor/a com Deficiência - eleito entre os servidores/as; 01 (um) Servidora Mulher - eleita entre os servidores/as; 01 (um) Servidor/a Negro/a - eleita/o entre os servidores/as; 01 (um) Servidor/a LGBTQTI - eleito entre os servidores/as; 01 (um) Magistrado/a – eleito entre os Juízes e Desembargadores; 01 (um) Diretor/a indicado pelo SINTRAJUFE-RS; 01 (um) Magistrado/a, indicado pela Amatra IV²⁵.

Além disto, a Política de Equidade do TRT-4ª Região define especificamente as responsabilidades do Comitê Gestor. A primeira responsabilidade atribuída ao Comitê Gestor é a de propor, promover e realizar ações, eventos e projetos voltados para os temas afeitos a Política, bem como subsidiar as áreas administrativas e judiciárias nos encaminhamentos de propostas com igual finalidade no âmbito de suas competências específicas, a fim de articular e encadear essas ações, em especial nos meses de março (equidade de gênero) e de novembro (equidade de Raça/Etnia), promovendo uma integração transversal entre todas as áreas do TRT4.

A segunda é apoiar e monitorar a implementação de procedimentos e ações que atendam a Política, assim como elucidar dúvidas na interpretação conceitual da Política, de Programas, Políticas e outras legislações específicas sobre o tema. A terceira é subsidiar e fiscalizar os encaminhamentos dados às denúncias de violações de Direitos Humanos, Discriminação ou Conflitos nas Relações de Trabalho por motivo de discriminação que firam ou estejam em desacordo com a Política. E por fim, a quarta é revisar e propor a atualização do Plano, sempre que necessário.

Diante do exposto, verifica-se que a implantação de um comitê da diversidade possui interesses e execuções distintos no âmbito privado e no público. No que tange à iniciativa privada, observa-se pelo simples título da cartilha, que há um interesse em instituir novas parcerias e agregar valor econômico ao negócio. Por sua vez, na iniciativa pública, está

²⁵Amatra IV é a Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 4ª Região, fundada em 7 de junho de 1965 por magistrados do Trabalho no Rio Grande do Sul. Disponível em: <<http://www.amatra4.org.br/institucional/historico>> Acesso em: 16 fev. 2019.

relacionada a melhor prestação do serviço público, com a identificação das peculiaridades do ser humano.

Ademais, o modo de organização do comitê e a execução de seus trabalhos são previstas na Cartilha de forma ampla e abstrata, de forma a garantir a livre iniciativa das empresas. Ao passo que na Política do TRT-4ª Região, a estruturação e as responsabilidades do comitê são definidas de modo a garantir transparência e impessoalidade ao comitê, em atenção aos princípios básicos da Administração Pública. Como ponto em comum, verifica-se que o comitê é um instrumento usado tanto pelas empresas quanto pelo Poder Público com vistas a assegurar igualdade de oportunidades, equidade de gênero, raça e diversidade.

3. COMITÊ DA DIVERSIDADE COMO INSTRUMENTO DE EFICIÊNCIA NO JUDICIÁRIO: É POSSÍVEL?

O presente capítulo pretende apresentar algumas possibilidades de tornar o comitê da diversidade em um instrumento de eficiência para o Poder Judiciário à luz da Resolução 194 de 26 de maio de 2014 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ)²⁶.

O princípio da eficiência foi incluído no texto constitucional, no art. 37, *caput* da CRFB/88²⁷ em razão da Emenda Constitucional nº. 19, de 1998. De acordo com José dos Santos Carvalho Filho²⁸, “o núcleo do princípio é a procura de produtividade e economicidade e, o que é mais importante, a exigência de reduzir os desperdícios de dinheiro público, o que impõe a execução dos serviços públicos com presteza, perfeição e rendimento funcional [...]”.

A doutrinadora Maria Sylvia Zanella di Pietro²⁹ aponta que:

[...] o princípio da eficiência apresenta, na realidade, dois aspectos: pode ser considerado em relação ao modo de atuação do agente público, do qual se espera o melhor desempenho possível de suas atribuições, para lograr os melhores resultados; e em relação ao modo de organizar, estruturar, disciplinar a Administração Pública, também com o mesmo objetivo de alcançar os melhores resultados na prestação do serviço público[...]

²⁶BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Resolução nº 194*. Disponível em <http://www.cnj.jus.br//images/atos_normativos/resolucao/resolucao_194_26052014_28052014142500.pdf>. Acesso em: 09 set. 2018.

²⁷ BRASIL. op. cit. nota 8. Art. 37, *caput*. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência [...]

²⁸ CARVALHO FILHO, José dos Santos. *Manual de direito administrativo*. 32. ed. rev., atual. e ampl. – São Paulo: Atlas, 2018, [e-book].

²⁹ PIETRO, Maria Sylvia Zanella Di. *Direito administrativo*. 31. ed. rev. atual e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2018, [e-book].

Observe-se, contudo, que não se pode confundir eficiência com eficácia e efetividade, conforme ensina o professor José dos Santos Carvalho Filho³⁰:

[...] a eficiência não se confunde com a eficácia nem com a efetividade. A eficiência transmite sentido relacionado ao modo pelo qual se processa o desempenho da atividade administrativa; a ideia diz respeito, portanto, à conduta dos agentes. Por outro lado, eficácia tem relação com os meios e instrumentos empregados pelos agentes no exercício de seus misteres na administração; o sentido aqui é tipicamente instrumental. Finalmente, a efetividade é voltada para os resultados obtidos com as ações administrativas; sobreleva nesse aspecto a positividade dos objetivos [...]

Assim, em atenção especial ao princípio da eficiência administrativa, a Resolução 194 do CNJ³¹ instituiu a Política Nacional de Atenção Prioritária ao primeiro grau de jurisdição. O artigo primeiro³² dispõe sobre o objetivo da política nacional de desenvolver, em caráter permanente, iniciativas voltadas ao aperfeiçoamento da qualidade, da celeridade, da eficiência, da eficácia e da efetividade dos serviços judiciários da primeira instância dos tribunais brasileiros.

Por sua vez, o artigo segundo³³ trata das diretrizes para implementação da política nacional, quais sejam: alinhamento ao Plano Estratégico, equalização da força de trabalho, adequação orçamentária, infraestrutura e tecnologia, governança colaborativa, diálogo social e institucional, prevenção e racionalização de litígios, estudos e pesquisas e formação continuada.

A partir do objetivo da política nacional e de suas linhas de atuação, principalmente das que exsurgem dos incisos V (governança colaborativa), VI (diálogo social e institucional), VII (prevenção e racionalização de litígios), VIII (estudos e pesquisas) e IX (formação continuada), é que se mostram as possibilidades de adotar a implementação de comitês da diversidade como instrumento de eficiência nos tribunais brasileiros.

De acordo com Alexandre Santos de Aragão³⁴:

[...] na busca da realização dos fins últimos da lei, o Direito (e sobretudo, o seu aplicador), para ser eficiente, deve buscar compreender os códigos do sistema social regulado, buscando, através da permeabilização das fronteiras do subsistema jurídico com os demais subsistemas sociais, em especial o econômico, o acoplamento de suas

³⁰ CARVALHO FILHO, op.cit., p.86.

³¹ BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Resolução nº 194*. Disponível em:

<http://www.cnj.jus.br//images/atos_normativos/resolucao/resolucao_194_26052014_28052014142500.pdf>.

Acesso em: 09 set. 2018.

³² Ibid., p.2.

³³ Ibid., p.3.

³⁴ ARAGÃO, Alexandre Santos de. O princípio da eficiência. *Revista de Direito Administrativo*, Rio de Janeiro, v.237, p.1-6, jul.2004. Disponível em:

<<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rda/article/view/44361>>.doi:<http://dx.doi.org/10.12660/rda.v237.2004.44361>. Acesso em: 26 nov. 2018.

respectivas lógicas, a fim de que as finalidades legais não sejam realizadas apenas no Diário Oficial, mas também na realidade prática do setor regulado [...]

Nessa ideia de inter-relação entre sistemas (jurídico-econômico, jurídico-político, jurídico-social), a constituição de comitês da diversidade nos tribunais estimula o diálogo entre as instituições. Ademais, fomenta a participação de magistrados e servidores na governança do Judiciário de modo que torna-se mais evidente a função de gestor³⁵ do juiz de primeiro grau. A efetiva implantação do comitê da diversidade é capaz de produzir o diálogo com a sociedade, com instituições públicas e privadas e desenvolver parcerias no intuito de fortalecer e apoiar as políticas públicas de equidade de gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, geracional e de pessoas com deficiência.

Por fim, no que tange ao efetivo acesso à justiça³⁶, o comitê da diversidade, ao analisar o perfil dos jurisdicionados, considerando as especificidades de gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, geracional e de pessoas com deficiência, poderá ser capaz de identificar as causas e consequências do mau funcionamento da Justiça de primeira instância. Contudo, tendo em vista a recente criação dos comitês e a não divulgação dos resultados dos seus trabalhos, a presente pesquisa ainda não dispõe de dados suficientes para verificar tal possibilidade.

CONCLUSÃO

Diante da análise realizada ao longo do trabalho, esta pesquisa constatou que as empresas e os órgãos públicos preocupam-se em garantir a igualdade entre todos, de modo a diminuir a discriminação. Verificou-se que a implantação dos comitês da diversidade é um instrumento capaz de enfrentar tal problema social. A finalidade precípua dos comitês, é então, contribuir para sensibilização da sociedade ao sofrimento humano ainda provocado por condutas discriminatórias.

Com esta pesquisa, é possível entender que os comitês possuem entre os seus objetivos, evitar condutas dirigidas a estabelecer uma uniformização de comportamento, de

³⁵ ARENA FILHO, Paulo Ricardo. *O juiz gestor: entre o imaginário e a realidade*. 2016. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento no Estado Democrático de Direito) - Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2016. doi:10.11606/D.107.2017.tde-01092017-091445. Acesso em: 17 set. 2018.

³⁶ CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant G.; NORTHFLEET, Ellen Gracie. *Acesso à justiça*. Porto Alegre: Fabris, 1988,p.8.

identidade, que são capazes de aniquilar o direito ao que há de mais humano, a singularidade de cada pessoa.

Entretanto, o exame comparativo da Cartilha elaborada pela AMCHAM Brasil e da Política de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade do TRT-4ª Região possibilita apontar que a implantação de um comitê da diversidade no ente privado e no ente público possuirá modos de execução e interesses distintos, tendo em vista a própria essência do serviço que cada um se destina. É possível, ainda, estabelecer uma conexão dos documentos acima apontados com os objetivos da Resolução nº 194 do CNJ que instituiu a Política Nacional de Atenção Prioritária ao Primeiro Grau de Jurisdição.

É possível verificar também, à luz das linhas de atuação da Resolução nº 194 do CNJ, quais sejam, governança colaborativa, diálogo social e institucional, prevenção e racionalização de litígios, estudos e pesquisas e formação continuada, que a implantação de comitês da diversidade nos tribunais revela o comprometimento das administrações com uma gestão humanitária.

Assim, sob a ótica que rege o princípio da eficiência, qual seja, o de consecução do maior benefício com o menor custo possível, com atenção à prestação, perfeição e rendimento funcional, verifica-se que a implementação de comitês da diversidade pode ser utilizada como instrumento de eficiência nos tribunais brasileiros. Todavia, para aferir como os comitês serão capazes de identificar as causas e consequências do mau funcionamento da Justiça de primeira instância, é necessário aprofundar a presente pesquisa, com a coleta de dados que ainda não estão disponíveis em razão da data de implantação dos comitês ora estudados.

REFERÊNCIAS:

ARAGÃO, Alexandre Santos de. O princípio da eficiência. *Revista de Direito Administrativo*, Rio de Janeiro, v. 237, p. 1-6, jul. 2004. ISSN 2238-5177. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rda/article/view/44361>>.doi:<http://dx.doi.org/10.12660/rda.v237.2004.44361>. Acesso em: 26 Nov. 2018

ARENA FILHO, Paulo Ricardo. *O juiz gestor: entre o imaginário e a realidade*. 2016. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento no Estado Democrático de Direito) - Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2016. doi:10.11606/D.107.2017.tde-01092017-091445. Acesso em: 2018-09-17.

AMCHAM, Brasil. *Diversidade: O que é e o que ela pode fazer pelos seus negócios?* Disponível em: < <https://estatico.amcham.com.br/arquivos/2016/diversidade-27-abr-2016.pdf> >. Acesso em 13.10.2018

BARBOSA, RUI. *Oração aos Moços*. Edição popular anotada por Adriano da Gama Kury. 5. ed. Rio de Janeiro: Fundação Casa de Rui Barbosa, 1997. Disponível em: <http://www.casaruibarbosa.gov.br/dados/DOC/artigos/rui_barbosa/FCRB_RuiBarbosa_Oracao_aos_mocos.pdf>. Acesso em: 12 set. 2018.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm> Acesso em: 02 out. 2018.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. *Resolução Administrativa nº 03/2017*. Disponível em: < https://www.trt4.jus.br/portais/documento-ato/843150/RA_03_e_Anexo.pdf> . Acesso em: 15 out. 2018.

_____. Conselho Nacional de Justiça. *Resolução nº 194*. Disponível em <<http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=2483>> Acesso em: 02 out. 2018.

_____. Supremo Tribunal Federal. *HC nº 124.306*. Relator: Ministro Marco Aurélio. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/HC124306LRB.pdf>>. Acesso em: 15 out. 2018.

_____. Supremo Tribunal Federal. *ADPF nº 186*. Relator: Ministro Ricardo Lewandovski. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=6984693>>. Acesso em: 15 out. 2018.

_____. Supremo Tribunal Federal. *RMS nº 27710 AgR*. Relator: Ministro Dias Toffoli. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/visualizarEmenta.asp?s1=000277062&base=baseAcordaos>> Acesso em: 15 out. 2018.

_____. Supremo Tribunal Federal. *ADI nº 4277/DF e ADPF nº 132/RJ*. Relator: Ministro Ayres Brito. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=628633>>. Acesso em: 15 out. 2018.

BOBBIO, Norberto. *A era dos direitos*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant G.; NORTHFLEET, Ellen Gracie. *Acesso à justiça*. Porto Alegre: Fabris, 1988.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. *Manual de direito administrativo*. 32. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2018, [e-book].

PIETRO, Maria Sylvia Zanella Di. *Direito administrativo*. 31. ed. rev. atual e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2018, [e-book].