



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

TERMO DE REFERÊNCIA

1. IDENTIFICAÇÃO

- UNIDADE DEMANDANTE: Comitê Regional do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade do TRT-2
- Gestor Titular: Filipe Gioielli Mafalda, matrícula 117.447
- Gestor Substituto: Roberto Vieira de Almeida Rezende, matrícula 86.142
- Fiscal Titular: Adriana Domanoski Gurniak, matrícula 160.440
- Fiscal Substituto: Renata de Souza Santos, matrícula 184.349

2. FUNDAMENTO

Art. 74, III, “c”, da Lei nº 14.133/2021 e estudo técnico preliminar apresentado ao Tribunal Superior do Trabalho por meio da “Proposta de projeto que vise desenvolver ações que busquem a promoção da equidade de raça, gênero, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, etária e de pessoas com deficiência, bem como as demais dimensões da diversidade nas relações de trabalho” (anexo).

3. OBJETO

Contratação da empresa CEERT – Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades para a prestação de serviço de consultoria institucional sob o aspecto da equidade de raça, gênero, pessoas com deficiência, LGBTQIAP+, pessoas com mais de 60 anos e pessoas de diversas origens regionais.

4. JUSTIFICATIVA DA NECESSIDADE DE CONTRATAÇÃO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

A contratação se justifica no âmbito do “Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade no Âmbito da Justiça do Trabalho”, para realização do projeto apresentado ao Tribunal Superior do Trabalho pelo Comitê Regional do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade do TRT2, instituído pelo Ato GP nº 08/2024.

A Resolução CSJT nº 368/2023 reconheceu a necessidade de garantir a diversidade e a inclusão, abrangendo não apenas raça e gênero, mas também outros marcadores sociais, como etnia, orientação sexual, identidade de gênero, faixa etária e deficiência. Essa consultoria pode realizar diagnósticos institucionais precisos, identificar barreiras invisíveis e criar programas contínuos de conscientização e treinamento que visam combater discriminações explícitas e implícitas no ambiente de trabalho.

O projeto apresentado, intitulado “PARCERIA EM DIVERSIDADE CORPORATIVA COM O CEERT – CENTRO DE ESTUDOS DAS RELAÇÕES E DESIGUALDADES”, tem como objetivo a implantação efetiva de equidade material, diminuição das desigualdades e de discriminação e assédio, no âmbito dos variados atores que compõem o TRT2, com alinhamento à Ação Estratégica 23¹ e

¹ “Estabelecer plano de ação para fortalecimento da cultura da diversidade, da inclusão e da acessibilidade”.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

com fulcro nos arts. 4º e 5º da Resolução CSJT nº 368/2023², que instituiu o Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade no âmbito da Justiça do Trabalho.

O projeto foi analisado e aprovado pelo Comitê Gestor Nacional do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade no âmbito da Justiça do Trabalho, sendo designado para o

² Art. 4º O Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade no âmbito da Justiça do Trabalho seguirá e será orientado pelas seguintes diretrizes básicas: I - implementação e consolidação da equidade de raça, gênero, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, etária e de pessoas com deficiência, bem como as demais dimensões da diversidade, na cultura institucional; II - estabelecimento de mecanismos institucionais de prevenção e enfrentamento a todas as formas de discriminação; III - promoção e preservação da saúde física e psicossocial dos(as) destinatários(as) deste Programa, considerando as especificidades de raça, gênero, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, etária e de pessoas com deficiência, bem como as demais dimensões da diversidade; IV - construção e fortalecimento de laços comunitários entre pessoas que trabalham no âmbito da Justiça do Trabalho, franqueando espaços de fala, escuta, encontro e participação, em condições de igualdade para servidores(as), magistrados(as), estagiários(as), trabalhadores(as) terceirizados(as), entre outros; V - garantia da igualdade de oportunidades e da equidade de raça, gênero e diversidade na ascensão e ocupação de funções gratificadas e cargos em comissão; VI - observância da interseccionalidade com relação aos temas previstos neste Programa, compreendendo que as consequências estruturais e dinâmicas decorrentes da interação entre os distintos eixos de subordinação demandam um enfoque maior de atuação voltado à garantia de dignidade a pessoas pertencentes a grupos de extrema vulnerabilidade, como servidores(as) transexuais e trabalhadores(as) terceirizados(as); VII - adoção da transversalidade com relação aos temas previstos neste Programa, buscando encadeamento de ações de todas as áreas, cabendo a cada unidade organizacional e agente institucional contribuir para a sua efetividade; VIII - incentivo ao diálogo com a sociedade e com as instituições públicas e privadas, inclusive grupos de pesquisa, a fim de concretizar os objetivos deste Programa; e IX - fortalecimento e apoio a políticas públicas de equidade.

Art. 5º São ações necessárias à implementação deste Programa: I - implementação de campanhas, eventos e outras medidas preventivas de sensibilização; II - inclusão dos conteúdos correlatos a este Programa nos currículos de aperfeiçoamento, capacitação inicial e continuada, especialmente nos programas de formação de magistrados(as) e gestores(as); III - formalização de parcerias com instituições públicas e privadas relevantes para o cumprimento dos objetivos do Programa; IV - garantia da equidade de gênero em todas as instâncias, grupos de trabalho, comitês, subcomitês e, sempre que possível, de raça, na sua composição, ressaltando-se os colegiados cujos membros sejam elegíveis ou cuja composição esteja prevista regimentalmente; V - promoção de cursos de qualificação que possam equalizar oportunidades de provimento de funções gratificadas e cargos em comissão por pessoas pertencentes a grupos sub-representados; e VI - monitoramento da eficácia deste Programa, com a definição e o acompanhamento de indicadores e de metas a serem implementadas.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

recebimento de recursos destinados à sua execução, consoante Ofício ASPODEC/GP nº 95, encaminhado pela Ministra Kátia Magalhães Arruda, Coordenadora-Geral do Programa (anexo).

Com base no Relatório de Diversidade e Igualdade no TRT2 e no Relatório Integrado de Gestão 2023, o projeto propôs a elaboração de análise diagnóstica, elaboração e aplicação de mudanças de processos para inclusão, equidade e diversidade, com base na metodologia e expertise do CEERT.

Foi possível identificar no mercado algumas consultorias com atuação nessa área, como a CONSOLIDAR DIVERSIDADE NOS NEGÓCIOS, que trabalha com projetos que buscam transformar culturas organizacionais e fomentar a inclusão de grupos diversos, realizando diagnósticos, planejamento estratégico e treinamentos para consolidar ambientes mais diversos e inclusivos dentro de empresas privadas; o INSTITUTO MAIS DIVERSIDADE, que é focado em estratégias organizacionais para a promoção da diversidade, trabalha com consultoria e treinamento de lideranças, além de conduzir censos e pesquisas sobre diversidade; a IO DIVERSIDADE, que atua em projetos de inclusão étnico-racial, LGBTQIA+, e de gênero, com forte viés de pesquisa e desenvolvimento de carreiras, destacando-se por parcerias em projetos com impacto social e empresarial; e a TROCA CONSULTORIA, que é especializada em diagnóstico e implementação de estratégias para a diversidade e inclusão nas empresas, oferecendo treinamentos e mentorias para lideranças e equipes, com auxílio no desenvolvimento de planos estratégicos e relatórios de impacto para promover mudanças culturais sustentáveis.

Contudo, durante a análise das possibilidades o nome do CEERT (Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades) destacou-se como uma referência no Brasil na promoção da equidade racial e de gênero em instituições públicas e privadas, oferecendo consultoria especializada nos temas em questão.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

Desde 1990, a organização tem liderado pesquisas e programas voltados para a valorização da diversidade, oferecendo diagnósticos e planos de ação personalizados para enfrentar desigualdades estruturais. O CEERT possui uma longa trajetória de atuação com o setor público, prestando assessoria a instituições como a Itaipu Binacional, Caixa Econômica Federal, Secretaria Estadual do Trabalho da Bahia, Secretaria Municipal de Saúde de São Paulo, além de colaborar com diversas prefeituras e ministérios.

No setor público, a organização realiza diagnósticos para mapear a diversidade e desenvolver políticas afirmativas, incorporando perspectivas de gênero e raça em programas sociais e processos institucionais. Além disso, tem um histórico de colaboração com o Ministério Público do Trabalho e outras entidades governamentais em ações afirmativas e censos de diversidade que envolvem grandes organizações e bancos. E compõe o Fórum Nacional do Poder Judiciário para a Equidade Racial (Fonaer), destinado a elaborar estudos e propor medidas para o aperfeiçoamento do sistema judicial quanto ao tema, instituído pelo Conselho Nacional de Justiça³.

5. QUANTIDADE

Desenvolvimento de consultoria, incluindo reunião (1), avaliação de dados (1), workshops (4), seminários (2) e entrevistas (6).

6. ESPECIFICAÇÃO DO OBJETO

Etapas 1 - Alinhamentos iniciais da assessoria

Realizar reunião com objetivo de: Coleta de informações junto aos gestores do TRT sobre elementos fundamentais para a execução da proposta. Constituição do GT gestor que deverá acompanhar todo o processo.

³ Resolução CNJ nº 490/2023.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

Etapa 2 - Diagnóstico da diversidade na organização

Realizar análise dos resultados do diagnóstico feito pela instituição; Contribuir na compreensão do contexto em termos de perfil levantado; Sugerir definição de marco zero e possíveis indicadores.

Etapa 3 - Formação e Engajamento

Diretoria e Gerentes

Realizar workshops com o objetivo de estimular o engajamento e fortalecer o apoio institucional para a prática e avanço da equidade e diversidade; Sensibilizar, aprofundar entendimento e ampliar repertório.

Público alvo: liderança institucional. Estratégia: 01 workshop com até 2h30 de duração.

Servidores e servidoras

Realizar Seminários abertos com o objetivo de: ampliar conhecimento e consciência; Promover engajamento com a equidade e diversidade.

Público alvo: todos os servidores. Estratégia: ciclo de 02 seminários com 02 palestrantes com até 2h30 de duração cada.

Etapa 4 - Mudança de processos: inserção da equidade racial e demais diversidades

Objetivo: Assessorar áreas estratégicas na elaboração do Plano de Gestão para Equidade/Diversidade a partir da inserção nas suas políticas, programas/projetos e processos/instrumentos.

Contempla: Levantamento de informações com áreas estratégicas para Co-construção da proposta de inserção do tema nos programas/projetos/instrumentos; Realização de



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

workshops para a elaboração do Plano de Gestão para Equidade/ Diversidade por área. Todos os workshops são estruturados para contemplar abordagem e diálogo sobre o tema com especialista e trabalho de equipe.

Estratégia: ciclo de 03 workshops com 01 palestrante com até 2h30 de duração cada, envolvendo até 06 áreas de Diversidade e de 30 a 50 participantes.

- Cronograma

O trabalho será desenvolvido até junho de 2025.

Conforme alinhamento prévio, as atividades previstas serão realizadas de forma híbrida, ou seja, presencial nas dependências do TRT-2 e online, de acordo com o que for estabelecido entre TRT e Equipe Técnica CEERT.

1. ESTIMATIVA DE PREÇOS

O valor da contratação é de **R\$70.000,00 (setenta mil reais)**, estando esse valor em conformidade com o praticado em mercado, em contratações semelhantes de objetos de mesma natureza, conforme documentos apresentados de acordo com o art. 23, §§ 1º e 4º, da Lei nº 14.133/2021.

2. CLASSIFICAÇÃO E DISPONIBILIDADE ORÇAMENTÁRIA

Há disponibilidade orçamentária, com recursos descentralizados pelo Tribunal Superior do Trabalho, para a realização de projetos e atividades referentes ao “Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade” (anexo) e recursos advindos da Diretoria-Geral da Administração, e a despesa está classificada como:

PROGRAMAS DE TRABALHO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

15.101.02.122.0033.4256.0001 – "Apreciação de Causas na Justiça do Trabalho" – PO 0009
(Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade)

15.103.02.122.0033.4256.0035 – "Apreciação de Causas na Justiça do Trabalho" – PO 0000

NATUREZA DA DESPESA

3.3.90.35 - "Serviços de Consultoria"

3. ALINHAMENTO AO PLANO DE CONTRATAÇÕES ANUAL

Não previamente fixado no PCA.

4. PARCELAMENTO, AGRUPAMENTO E SUBCONTRATAÇÃO

Não se aplica o parcelamento ou agrupamento. Não será admitida a subcontratação.

5. APLICABILIDADE DA LC 123/06

Não se aplica.

6. CONDIÇÕES DE CONTRATAÇÃO

- As equipes do Tribunal, por meio do Comitê Regional do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade, e da contratada realizarão reunião inicial para alinhamento das informações e planejamento das tarefas, em até 7 dias após o início da contratação;



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

- Para realização dos serviços o Tribunal deverá fornecer os dados solicitados pela contratada, sobre temas alinhados aos objetivos da consultoria, garantidas a confidencialidade e observância à LGPD – Lei Geral de Proteção de Dados;
- Durante o desenvolvimento dos trabalhos, as duas equipes manterão disponibilidade para o atendimento recíproco, a fim de otimizar a realização do escopo da presente contratação;
- Os pagamentos serão efetuados em até 5 (cinco) dias após o ateste de realização dos serviços, observando o seguinte cronograma:
 - o Após assinatura do contrato, até o dia 20 de novembro de 2024: R\$40.000,00 (quarenta mil reais)
 - o Finalização da Etapa 2: R\$15.000,00 (quinze mil reais)
 - o Finalização da Etapa 4: R\$15.000,00 (quinze mil reais)

7. EXIGÊNCIA DE AMOSTRA, CERTIFICADO DE MARCA OU LAUDO TÉCNICO

Não se aplica.

8. QUALIFICAÇÃO TÉCNICA

9. Não há exigência neste quesito para esta aquisição.

10. QUALIFICAÇÃO ECONÔMICO-FINANCEIRA

Não há exigência neste quesito para esta aquisição.

11. OBRIGAÇÕES DAS PARTES E PENALIDADES

Obrigações do contratado:



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

- Observar rigorosamente as especificações contidas neste termo de referência e na proposta apresentada (anexa);
- Manter as condições de regularidade fiscal e trabalhista federal que permitiram a sua contratação;
- Esclarecer todas as dúvidas da CONTRATANTE;
- Cumprir com o cronograma estabelecido durante a Etapa 1, finalizando os serviços até 30/06/2025;
- Na hipótese do contratado ensejar retardamento ou não entrega do objeto avençado, ou cometer outras irregularidades na execução do serviço contratado, poderão ser aplicadas as penalidades abaixo indicadas, na forma prevista no Ato GP nº 24/2022, garantido o direito ao contraditório e a ampla defesa:
 - a) Advertência;
 - b) Multa moratória de 0,5% (meio por cento) sobre o valor total do item empenhado, por dia de atraso no cumprimento das obrigações que envolvam a observância de prazos. Após o prazo de 15 (quinze) dias de atraso, sem motivo justificado, o empenho poderá, a critério do Tribunal, ser cancelado e aplicada cumulativamente a multa rescisória;
 - c) Multa de 15% (quinze por cento) sobre o valor total da contratação, por fato que importe inexecução não relacionada com descumprimento de prazos de entrega ou que não enseje rescisão da contratação;
 - d) Multa rescisória de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o valor total da contratação, a que ficará obrigado o contratado pela inexecução total ou parcial da obrigação, além da anulação do saldo de empenho.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

Obrigações da CONTRATANTE:

- Comunicar, por escrito, alguma irregularidade observada;
- Observar o cumprimento dos requisitos exigidos nas especificações técnicas e nas atribuições, solicitando à CONTRATADA as substituições e que se verificarem necessários;
- Realizar o pagamento dos serviços em até 5 (cinco) dias, com o ateste da despesa.

12. INSTRUMENTO DE MEDIÇÃO DE RESULTADO

Não se aplica.

13. LEVANTAMENTO E ANÁLISE DE RISCOS

MAPEAMENTO	DESCRIÇÃO
Atraso na entrega	Não entrega dos itens no prazo avençado
Consequência	Avaliação do tempo de entrega, responsabilidade pelo atraso e aplicação da penalidade pertinente
Probabilidade de ocorrência	Média
Impacto do Risco	Médio
Probabilidade x Impacto	Médio
Resposta ao Risco	Mitigar
Plano de ação de resposta ao risco	Desenvolver as entregas pela equipe interna do projeto
Responsável	Comitê Regional do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade do TRT-2
Nível do risco após aplicação do plano de ação	Baixo



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

MAPEAMENTO	DESCRIÇÃO
Baixa participação	Baixa participação da Alta Administração e de representantes das áreas nos workshops
Consequência	Baixa efetividade das entregas
Probabilidade de ocorrência	Média
Impacto do Risco	Alto
Probabilidade x Impacto	Médio
Resposta ao Risco	Mitigar
Plano de ação de resposta ao risco	Sensibilizar gestoras e gestores quanto a importância da demanda
Responsável	Comitê Regional do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade do TRT-2
Nível do risco após aplicação do plano de ação	Médio