



**Caderno Administrativo  
Conselho Superior da Justiça do Trabalho**

**DIÁRIO ELETRÔNICO DA JUSTIÇA DO TRABALHO**

PODER JUDICIÁRIO

REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL

Nº4424/2026

Data da disponibilização: Terça-feira, 03 de Março de 2026.

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Conselho Superior da Justiça do Trabalho</p> <p>Ministro Conselheiro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho<br/>Presidente</p> <p>Ministro Conselheiro Guilherme Augusto Caputo Bastos<br/>Vice-Presidente</p> <p>Ministro Conselheiro José Roberto Freire Pimenta<br/>Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho</p> | <p>Setor de Administração Federal Sul (SAFS) Quadra 8 - Lote 1,<br/>Zona Cívico-Administrativa, Brasília/DF<br/>CEP: 70070943</p> <p>Telefone(s) : (61) 3043-7961<br/>(61) 3043-3804</p> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

**Conselho Superior da Justiça do Trabalho**

**Ato**

**ATO CONJUNTO**

**ATO CONJUNTO TST.CSJT.GP N.º 11, DE 27 DE FEVEREIRO DE 2026**

Institui o Programa Transformação no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

**O PRESIDENTE DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO E DO CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO**, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

considerando os fundamentos da República Federativa do Brasil, da dignidade da pessoa humana, da cidadania e do valor social do trabalho, essenciais para a redução das desigualdades sociais e a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, identidade de gênero, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, conforme previsto na Constituição Federal de 1988;

considerando os Princípios de Yogyakarta, documento elaborado por especialistas em gênero e sexualidade, em novembro de 2006, na cidade de Yogyakarta, Indonésia, contendo princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero;

considerando os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas, entre os quais o de nº 5 – Igualdade de Gênero; nº 10 – Redução das Desigualdades; e nº 16 – Paz, Justiça e Instituições Eficazes, cujo item 16.b preconiza a necessidade de “Promover e fazer cumprir leis e políticas não discriminatórias para o desenvolvimento sustentável”;

considerando que a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, internalizada no Brasil pelo Decreto nº 10.932, de 10 de janeiro de 2022, prevê expressamente o compromisso dos Estados Partes em adotar “políticas especiais e ações afirmativas necessárias para assegurar o gozo ou exercício dos direitos e liberdades fundamentais das pessoas ou grupos sujeitos ao racismo, à discriminação racial e a formas correlatas de intolerância, com o propósito de promover condições equitativas para a igualdade de oportunidades, inclusão e progresso para essas pessoas ou grupos”, bem como em adotar legislação que defina e proíba expressamente não só o racismo, mas também todas as “formas correlatas de intolerância, aplicável a todas as autoridades públicas e a todos os indivíduos ou pessoas físicas e jurídicas, tanto no setor público como no privado (...)”;

considerando que o art. 3º do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais prevê o compromisso dos Estados Membros de assegurar a homens e mulheres igualdade no gozo de todos os direitos ali previstos;

considerando a Convenção nº 118 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 1962, sobre igualdade de tratamento dos nacionais e não nacionais em matéria de previdência social;

considerando os termos da Convenção nº 169 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), internalizada por meio do Decreto nº 5.051, de 19 de abril de 2004, e consolidada no Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019; o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC) e o Pacto Internacional sobre Direitos Cívicos e Políticos (PIDCP), aprovados pelo Decreto Legislativo nº 226, de 1991, e internalizados, respectivamente, pelos Decretos nº 591 e nº 592, ambos de 6 de julho de 1992, e demais normativas internacionais, bem como as

jurisprudências pertinentes aos direitos dos povos indígenas;

considerando as disposições insertas na Convenção Americana sobre Direitos Humanos (CADH), promulgada pelo Decreto nº 678, de 6 de novembro de 1992; na Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, promulgada pelo Decreto nº 65.810, de 8 de dezembro de 1969; e na Convenção sobre a Proteção e Promoção da Diversidade das Expressões Culturais da Unesco, promulgada pelo Decreto nº 6.177, de 1º de agosto de 2007;

considerando a Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Camponeses, das Camponesas e de Outras Pessoas que Trabalham em Áreas Rurais;

considerando os termos da Convenção Interamericana Contra Toda Forma de Discriminação e Intolerância, especialmente em seus arts. 5º e 6º, que exigem tratamento equitativo e políticas afirmativas em favor de pessoas ou grupos sujeitos à discriminação ou intolerância;

considerando que esses e outros instrumentos internacionais que integram o sistema especial de proteção requerem a implementação de ações afirmativas como forma de proteção específica e concreta, que transcenda a concepção meramente formal e abstrata de igualdade e que tem como objetivo o alcance efetivo da igualdade material e substantiva em prol de grupos socialmente vulneráveis;

considerando ser atribuição do poder público desenvolver políticas para garantia dos direitos fundamentais das mulheres nas relações domésticas e familiares, resguardando-as contra práticas de discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão, nos termos do art. 3º, § 1º, da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha);

considerando a inserção de ações afirmativas na Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021 (Lei de Licitações e Contratos Administrativos), que regulamentou a possibilidade de reserva de percentual mínimo de mão de obra nos contratos de terceirização, no âmbito da administração pública, para categorias de pessoas vulneráveis;

considerando que a Lei nº 9.474, de 22 de julho de 1997 ("Lei do Refúgio"), garante o acesso aos direitos trabalhistas a pessoas refugiadas;

considerando que a Lei nº 13.445, de 24 de maio de 2017 (Lei de Migração), afirma, entre os princípios e diretrizes da política migratória brasileira, a universalidade, a indivisibilidade e a interdependência dos direitos humanos;

considerando o art. 1º da Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, o qual proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção;

considerando os termos da Resolução CNJ nº 270, de 11 de dezembro de 2018, que dispõem sobre o uso do nome social pelas pessoas trans, travestis e transexuais;

considerando os termos da Resolução CNJ nº 376/2021, que dispõe sobre o emprego obrigatório da flexão de gênero na comunicação institucional;

considerando a Resolução CNJ nº 400, de 16 de junho de 2021, que estabelece a Política de Sustentabilidade do Poder Judiciário;

considerando o julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) 26/DF, de junho de 2019, no qual o Plenário do STF definiu que as condutas homofóbicas e transfóbicas enquadram-se na tipificação da Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989;

considerando os dados do Dossiê da Associação Nacional de Travestis e Transexuais Brasileiras (ANTRA) sobre Assassinatos e Violências Contra Travestis e Transexuais Brasileiras em 2025;

considerando estudo realizado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), em 2025;

considerando os resultados da 4ª Conferência Nacional dos Direitos das Pessoas LGBTQIA+;

considerando a Resolução CNJ nº 497, de 14 de abril de 2023, que institui, no âmbito do Poder Judiciário Nacional, o Programa Transformação,

## RESOLVE

### CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS

**Art. 1º** Fica instituído, no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, o Programa Transformação, de caráter permanente e de fluxo contínuo, com o objetivo de fomentar políticas afirmativas destinadas à redução das desigualdades e à inclusão social no mercado de trabalho de mulheres integrantes de grupos vulneráveis.

**Art. 2º** Para os fins deste Ato, consideram-se mulheres em condição de especial vulnerabilidade econômico-social:

I – mulheres trans e travestis;

II – mulheres vítimas de violência de gênero, no contexto doméstico e familiar;

III – mulheres migrantes e refugiadas;

**IV** – mulheres em situação de rua;

**V** – mulheres egressas do sistema prisional;

**VI** – mulheres indígenas, camponesas e quilombolas.

**Parágrafo único.** A identidade de gênero de mulheres trans e travestis será reconhecida com base na autodeterminação.

## **CAPÍTULO II DAS MEDIDAS DE ACESSO AO EMPREGO**

**Art. 3º** O Programa consiste na reserva de, no mínimo, 10% (dez por cento) das vagas nos contratos de prestação de serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, nos termos do inciso XVI do caput do art. 6º da Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021, destinadas às mulheres enquadradas nas hipóteses do art. 2º.

**§ 1º** Do percentual previsto no caput:

**I** – 5% (cinco por cento) serão destinados a mulheres trans e travestis, com prioridade para mulheres trans e travestis pretas e pardas, trabalhadoras do sexo e egressas do sistema prisional;

**II** – 5% (cinco por cento) serão destinados às demais mulheres em condição de vulnerabilidade.

**§ 2º** No mínimo metade das vagas previstas no inciso II deverá ser destinada a mulheres vítimas de violência doméstica e familiar.

**§ 3º** O disposto neste artigo aplica-se aos contratos que contem com quantitativo mínimo de 20 (vinte) trabalhadores(as).

**§ 4º** O percentual deverá ser mantido durante toda a execução contratual.

**§ 5º** A indisponibilidade de mão de obra qualificada não caracterizará descumprimento da obrigação, desde que comprovados esforços adequados de recrutamento e seleção.

## **CAPÍTULO III DA IDENTIFICAÇÃO DAS MULHERES EM CONDIÇÃO DE VULNERABILIDADE**

**Art. 4º** O Tribunal Superior do Trabalho e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho poderão firmar convênios, acordos de cooperação técnica ou instrumentos congêneres com instituições públicas, organizações da sociedade civil ou organismos especializados para identificação e encaminhamento das mulheres em situação de vulnerabilidade.

**§ 1º** Os instrumentos referidos no caput poderão viabilizar o acesso das empresas contratadas a cadastros de potenciais candidatas que atendam aos requisitos profissionais exigidos.

**§ 2º** A condição de vulnerabilidade das trabalhadoras contratadas será mantida sob sigilo, assegurada a observância da legislação de proteção de dados pessoais.

## **CAPÍTULO IV DAS MEDIDAS DE PERMANÊNCIA NO EMPREGO**

**Art. 5º** O Tribunal Superior do Trabalho e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho promoverão ações permanentes de conscientização e formação de seu corpo funcional, gestores de contratos e trabalhadores terceirizados, com vistas à prevenção de discriminação e assédio.

**§ 1º** Serão realizadas campanhas institucionais de enfrentamento à transfobia, ao cissexismo e a outras formas de discriminação.

**§ 2º** Sempre que possível, será assegurada a participação de pessoas trans como formadoras nas ações educativas relativas ao Programa.

## **CAPÍTULO V DAS DISPOSIÇÕES CONTRATUAIS**

**Art. 6º** Os editais de licitação destinados à contratação de serviços contínuos com dedicação exclusiva de mão de obra conterão cláusula específica prevendo a reserva de vagas estabelecida neste Ato.

**§ 1º** O disposto no caput aplica-se também às hipóteses de dispensa ou inexigibilidade de licitação.

**§ 2º** A obrigatoriedade da cláusula aplica-se às contratações cujos editais sejam publicados após 90 (noventa) dias da publicação deste Ato.

**Art. 7º** Os editais e avisos de contratação direta deverão prever os meios de comprovação do cumprimento das disposições deste Ato.

**CAPÍTULO VI**  
**DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

**Art. 8º** Este Ato entra em vigor na data de sua publicação.

**VIEIRA DE MELLO FILHO**  
**Ministro Presidente do Tribunal Superior do Trabalho**  
**e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho**

**ÍNDICE**

|                                          |   |  |
|------------------------------------------|---|--|
| Conselho Superior da Justiça do Trabalho | 1 |  |
| Ato                                      | 1 |  |
| ATO CONJUNTO                             | 1 |  |