

**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO**  
**ATO TRT13 SGP Nº 041, DE 09 DE FEVEREIRO DE 2023**

Institui o Programa de Formação de Lideranças Femininas - EMPODERA TRT13 no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região.

**O DESEMBARGADOR PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO**, no uso de suas atribuições legais e regimentais, e de acordo com o PROAD n.º 1425/2023,

**CONSIDERANDO** que o art. 3º, inciso IV, da Constituição Federal estabelece a igualdade de gênero como objetivo fundamental da República;

**CONSIDERANDO** o teor do art. 5º, *caput* e inciso I, que trata sobre a igualdade de direitos entre homens e mulheres, do art. 7º, inciso XX, que trata da proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei, e inciso XXX, que trata da proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, todos da Constituição Federal;

**CONSIDERANDO** a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher - CEDAW, de 18 de setembro de 1979, ratificada pelo Brasil em 1984, e aprovada pelo Decreto nº 4.377/2002;

**CONSIDERANDO** o disposto no art. 1.1 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos, que obriga os Estados Partes a respeitar os direitos e liberdades nela reconhecidos e a garantir seu livre e pleno exercício a toda pessoa que esteja sujeita à sua jurisdição, sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição social;

**CONSIDERANDO** a Convenção nº 111 da OIT sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão;

**CONSIDERANDO** os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da ONU, dentre os quais os de nº 1 – Erradicação da Pobreza, nº 4 – Educação de Qualidade, nº 5 – Igualdade de Gênero, nº 8 – Trabalho Decente e

Crescimento Econômico, nº 10 – Redução das Desigualdades, nº 16 – Paz, Justiça e Instituições eficazes, cujo item 16.b é “Promover e fazer cumprir leis e políticas não discriminatórias e afirmativas”, e nº 17 – Parcerias e meios de implementação;

**CONSIDERANDO** os Princípios de Yogyakarta – documento elaborado em novembro de 2006, na cidade de Yogyakarta, Indonésia, que contém princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero (disponível em [http://www.clam.org.br/uploads/conteudo/principios\\_de\\_yogyakarta.pdf](http://www.clam.org.br/uploads/conteudo/principios_de_yogyakarta.pdf));

**CONSIDERANDO** que o art. 1º da Lei nº 9.029/1995 proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros;

**CONSIDERANDO** os termos da Resolução CNJ nº 255/2018, que institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário;

**CONSIDERANDO** que o Planejamento Estratégico do Tribunal para o período de 2021–2026 estabeleceu como missão institucional “Realizar a Justiça e Fortalecer a Cidadania” e como valor o “Respeito à Diversidade e Igualdade de Gênero”;

#### **RESOLVE:**

**Art. 1º** Instituir o Programa de Formação de Lideranças Femininas – EMPODERA TRT13, com o objetivo de buscar a igualdade de gênero nos cargos de gestão e assessoramento do Tribunal e de fomentar políticas de estímulo à liderança para mulheres em situação de vulnerabilidade social.

**Art. 2º** A Secretaria de Governança e Gestão Estratégica terá o prazo de 30 (trinta) dias para elaboração dos planos de ação com a descrição das metas, atividades, projetos, prazos e atribuições das unidades, em cumprimento ao presente ato.

**Art. 3º** As ações do Programa de Formação de Lideranças Femininas – EMPODERA TRT13, contidas no anexo, constituem diretrizes para a sua implementação, e a elas não se limitam.

**Art. 4º** Este ato entra em vigor na data de sua publicação.

Cientifique-se

Publique-se no DEJT-Adm.

# THIAGO DE OLIVEIRA ANDRADE

Desembargador Presidente

## ANEXO

### PROGRAMA DE FORMAÇÃO DE LIDERANÇAS FEMININAS - EMPODERA TRT13

#### 1. APRESENTAÇÃO

Constitui prioridade da Gestão 2023-2024 a busca pela promoção da igualdade de gênero, em especial, no caso, pela participação de mulheres em cargos de gestão e assessoramento.

Uma das metas iniciais da nova administração é realizar o diagnóstico e propor medidas práticas para a eliminação do chamado “*Teto de Vidro*” que é o termo que explica a barreira invisível existente para acesso das mulheres aos cargos de mando e gestão.

Estudos realizados pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA demonstram a disparidade de gênero no país, ao analisar a participação feminina nos altos cargos da administração pública. Considerando apenas os DAS 5 e 6 que se referem ao alto escalão do governo federal, vemos os seguintes dados: homens brancos no DAS-6 correspondem a 65% e DAS-5, 55,1%; homens negros DAS-6 13,3%, DAS-5 14,44%; mulher branca 15,4% e 20,6%, respectivamente. Essa disparidade é gritante quando analisamos os números das mulheres negras: “Embora as mulheres negras sejam 11,7% dos servidores civis de nível superior, sua participação nos níveis hierárquicos mais altos – DAS 5 e 6 – é inferior a 5%. (IPEA- Nota Técnica 49 – Perfil Racial do Serviço Civil Ativo do Executivo Federal (1999-2020), julho de 2021.[1]

Segundo dados do Observatório da Diversidade e Igualdade de Oportunidades no Trabalho, desenvolvido pela Organização Internacional do Trabalho em parceria com o Ministério Público do Trabalho, em João Pessoa, 57,7% dos cargos de direção são ocupados por homens, enquanto as mulheres ocupam 42,3%. Em Campina Grande 58,6% são homens e 41,4% mulheres.

A remuneração média para homens em cargos de direção em João Pessoa é de R\$ 4,4 mil, enquanto para as mulheres é de R\$ 3,2 mil. Em Campina Grande a remuneração média para homens em cargos de direção é de R\$ 6,7 mil e de R\$ 5,1 mil para mulheres. [2]

De acordo com o relatório do Sigep-JT, módulo comissionamento, encaminhado pela Secretaria de Gestão de Pessoas e Pagamento de Pessoal, em 05.12.2022, o TRT 13ª da Região contava com 1004 servidores, dos quais 605 homens (60,26%) e 399 mulheres (39,74%).

Conforme o relatório informado, cargos em comissão (CJs) que o TRT13 dispõe, 109 estão ocupados, e destes, apenas 31 são ocupados por mulheres (28,44%), ao passo que os demais (78) são ocupados por homens (71,56%). Na atual gestão, até o momento, o percentual de mulheres atingiu o patamar de 35,78%.

No que se refere aos cargos de livre indicação da Presidência, em dezembro de 2022, existiam 44 CJs, dos quais 36 eram ocupados por homens (81,82%) e apenas 8 por mulheres (18,18%). Em janeiro de 2023, na atual administração, o percentual de participação feminina já chegou a 36,36%.

Nesse contexto, portanto, é necessária a instituição de Programa de Formação de Lideranças Femininas – Empodera TRT13, composto de projetos que contemplam metas, parcerias e ações para promover a igualdade de gênero na esfera institucional e fomentar políticas de estímulo à liderança para mulheres em situação de vulnerabilidade social e econômica.

## **2. OBJETIVO**

Atingir a meta de igualdade de gênero nos cargos de gestão e assessoramento do Tribunal com adoção de medidas efetivas que viabilizem o acesso à formação, o estímulo à liderança e igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Além disso, realizar ações mobilizadoras voltadas para a equidade de gênero, com foco nas pessoas em situação de vulnerabilidade social e econômica, buscando articulação com os movimentos sociais, organizações da sociedade civil, órgãos governamentais, entidades públicas e privadas.

## **3. FUNDAMENTAÇÃO JURÍDICA**

Na promoção de igualdade de gênero buscaremos desenvolver ações para alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – ODS da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas - ONU.

Constituirá, portanto, prioridade da gestão realizar o ODS 5 da Agenda 2030 da ONU, que estabelece como meta Alcançar a Igualdade de Gênero e empoderar todas as mulheres e meninas.

O ODS 10 da Agenda 2030 também estabelece em seu item 10.2 o propósito de empoderar e promover a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente da idade, sexo, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica ou outra.

Já o ODS 16 possui como determinação a construção de instituições eficazes, responsáveis, inclusivas e transparentes.

Há, ainda, o ODS 17 que, em seu item 17.7, incentiva a promoção de parcerias públicas, público-privadas e com a sociedade civil eficazes, a partir da experiência das estratégias de mobilização de recursos dessas parcerias para atingimento das metas de desenvolvimento sustentável.

## **4. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL**

1.

Constituição Federal, art. 3º, IV, 5º, *caput* e I , e 7º, XX, XXX;

2.

Convenção n.º 111 da OIT sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão;

3.

Princípios de Yogyakarta – Documento elaborado em novembro de 2006, na cidade de Yogyakarta, Indonésia, que contém Princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero [3] ;

4.

Convenção sobre a Eliminação de Todas as formas de Discriminação contra a Mulher, CEDAW de 18 de setembro de 1979, ratificada pelo Brasil em 1984, aprovada pelo Decreto n.º 4.377/2002;

5.

Convenção Americana sobre Direitos Humanos, art. 1.1, que obriga os Estados Partes a respeitar os direitos e liberdades nela reconhecidos e a garantir seu livre e pleno exercício a toda pessoa que esteja sujeita à sua jurisdição, sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição social;

6.

Lei n.º 9.029/1995, art. 1º, que proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros;

7.

Resolução CNJ n.º 255/2018, que institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário.

## **5. AÇÕES A SEREM EXECUTADAS PARA O DESENVOLVIMENTO DO PROGRAMA DE FORMAÇÃO DE LIDERANÇAS FEMININAS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO**

<b>AÇÃO</b>	<b>ESCOPO</b>
<b>PACTO GLOBAL ONU MULHERES</b>	A adesão ao pacto pelo Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região constitui uma das ações do Programa de Formação de Lideranças Femininas e importa no

	<p>comprometimento do Tribunal em alcançar o percentual de 30% de mulheres ocupando cargos de alta liderança até 2025, ou ter 50% de mulheres em cargos de alta liderança até 2030. Logo no início da gestão, a marca inicial de 30% foi ultrapassada, sendo possível o compromisso assumido por este Regional ser visualizado no sítio eletrônico: <a href="https://www.pactoglobal.org.br/movimento/elaslideram2030/">https://www.pactoglobal.org.br/movimento/elaslideram2030/</a> [4]</p>
<p><b>NORMATIVOS</b></p>	<p>Proposta normativa para possibilitar escalonamento visando o alcance de 50% nos cargos de liderança a serem ocupados por servidoras até o ano de 2030.</p>
	<p>Proposta de ato conjunto com a Escola Judicial que contemple a obrigatoriedade de participação feminina nos cursos, independentemente de estarem participando, temporariamente, dos cargos de gestão.</p>
	<p>Proposta de inserção nos futuros contratos a serem celebrados pelo TRT 13ª Região, com as empresas prestadoras de serviços continuados, de cláusulas para que as contratadas adotem medidas e políticas condizentes com a promoção e valorização da igualdade de gênero, raça e diversidade, a exemplo das cláusulas inseridas pelo TRT 4ª Região.</p>
	<p>Elaboração de estudos acerca da possibilidade dos futuros contratos de mão de obra terceirizada contemplarem cláusula que preveja a obrigatoriedade de fornecimento de percentual mínimo de mão de obra feminina.</p>
<p><b>PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2021-2026</b></p>	<p>Alterar o Planejamento Estratégico Institucional, ciclo 2021-2026, para inclusão no Objetivo Estratégico n.º 2 “Promover o trabalho decente e a sustentabilidade” o indicador: “Índice de</p>

	participação de mulheres nos Cargos em Comissão de livre indicação do Presidente do TRT13".
<b>LANÇAMENTO DO PROGRAMA EMPODERA TRT13</b>	O lançamento do EMPODERA TRT13, a ser realizado em parceria com a Escola Judicial, no mês de março de 2023, contará com a presença de expoentes nacionais no tema liderança feminina.
<b>SEMANA DE LIDERANÇA FEMININA</b>	Um dos marcos do Programa de Formação de Lideranças Femininas - <b>EMPODERA TRT13</b> -, a semana de liderança feminina será realizada em parceria com a Escola Judicial, e contará com a ministração de cursos em João Pessoa e em Campina Grande.
<b>BANCO DE TALENTOS</b>	A ação, a ser realizada com a Secretaria de Gestão de Pessoas e Pagamento de Pessoal, tem por escopo a perquirição do perfil de servidoras e suas aspirações, por meio do preenchimento de formulário eletrônico, enquetes e entrevistas, a ser respondido por aquelas que pretendem e almejam ascender a cargos de gestão a fim de formar um banco de talentos.
<b>PLANO DE CAPACITAÇÃO</b>	Desenvolver proposta de grade curricular mínima que contemple sugestões de treinamentos para cada cargo de gestão, a ser submetida à Escola Judicial. Assim, a realização de cursos específicos viabilizarão a sucessão de líderes, como exemplo tem-se o curso de Assessoria de Modernização Estratégica do Superior Tribunal de Justiça.
<b>PROJETO IMERSÃO</b>	O projeto Imersão viabilizará que os atuais gestores(as) do Tribunal explanem as atividades corriqueiramente desenvolvidas pelas unidades gerenciadas, suas experiências e os principais desafios advindos do exercício do cargo.
<b>PROJETO ARTE E CULTURA</b>	

	<p>A iniciativa, que será realizada em parceria com a Secretaria de Gestão de Pessoas e Pagamento de Pessoal - SEGEPE e com a Assessoria de Projetos Sociais e Promoção dos Direitos Humanos, propiciará a exposição de apresentações artísticas, a exibição de filmes e a realização de debates que tratem do tema liderança, empoderamento feminino, governança, gestão ágil e inovação.</p>
<p><b>OBSERVATÓRIO DA IGUALDADE DE GÊNERO</b></p>	<p>Com a disponibilização do "Observatório de Igualdade de Gênero" será possível, por meio de indicadores que demonstrem o número de servidoras e respectivas funções, observar estatisticamente a evolução do Tribunal no cumprimento da meta estipulada e possibilitar a igualdade de gênero em cargos de liderança. Os dados poderão ser verificados diariamente na página do Programa "<b>EMPODERA TRT13</b>".</p>
<p><b>"ELE POR ELA (HeforShe)"</b></p>	<p>A busca pela adesão à campanha desenvolvida pela Organização das Nações Unidas Mulheres Brasil visa difundir a conscientização e incitar homens a adotarem ações que contribuam para a eliminação de todas as formas de discriminação e violência contra as mulheres.</p>
<p><b>OFERECIMENTO DE BOLSAS DE ESTUDO</b></p>	<p>A iniciativa visa o fornecimento de bolsas de estudo para realização de curso de extensão, graduação e/ou pós-graduação pelo público feminino integrante do quadro de servidoras do TRT 13ª Região, com os temas "<b>MBA em Liderança</b>" e "<b>Gestão Pública</b>". Com temáticas similares, também serão firmadas parcerias com instituições, a fim de fornecer bolsas de estudos para o público externo, especialmente mulheres negras em situação de vulnerabilidade econômica.</p>
<p><b>PROJETO SOCIAL "ELAS LIDERAM"</b></p>	<p>Para que o estímulo à liderança feminina vá além dos muros do nosso Regional, com a participação das lideranças femininas do Tribunal, haverá mobilização de ações em prol de mulheres em situação de vulnerabilidade social e econômica, que também terão relação com atividades de fomento ao voluntariado social.</p>



### **Ação - Emprega Margaridas**

Este projeto tem como escopo o fomento ao empoderamento feminino e o acesso ao mercado de trabalho de estudantes de escola pública que estão em fase de definição profissional. Com foco no público formado por alunas do 2º e 3º ano do ensino médio, serão oferecidas atividades que atinjam diferentes níveis do processo de formação profissional, a exemplo de palestras sobre empoderamento e liderança feminina, trabalho decente e direito básico do trabalho, bem como tarefas mais práticas, como a construção de um currículo para aquelas interessadas em ingressar no mercado profissional. É importante destacar ainda que a ação culminará na presença das jovens em uma das edições da nossa feira de empregabilidade.

**Ação “Ruas que falam”:** Este projeto tem como foco mulheres em situação de rua, refugiadas e catadoras de resíduos recicláveis. Compreende-se a dificuldade de acesso a um tratamento digno que respeite suas trajetórias e reconheça suas potencialidades. Para tal, a ação será dividida em três momentos:

1- **“Cuidar”:** ação socioassistencial com a oferta de atendimento no campo da saúde da família, programa de imunização, além de palestras sobre direitos humanos e trabalho decente.

2- **“Falar - Ouvir”:** escuta qualificada de trajetórias individuais a fim de construir um banco de dados e/ou talentos que deverá ser repassado para instituições parceiras.

3- **“Construir”:** oferta de oficina de arte, empreendedorismo e demais temas de modo que haja uma contribuição direta aos currículos das mulheres assistidas.

**Ação “Joguem por elas”:** Tendo em vista a perpetuação de práticas discriminatórias que acabam por produzir um cenário de insegurança e desvalorização das mulheres, com destaque para os espaços majoritariamente masculinos, iremos promover a reflexão do público masculino acerca das violências praticadas contra mulheres nos mais diversos espaços. Para

	<p>tal, iremos realizar palestras e oficinas entre os times de futebol da Paraíba a fim de fomentar uma postura de enfrentamento ao machismo estrutural, bem como as formas de assédio e violência sofridas pelas mulheres.</p>
	<p><b>Videocast “Elas Lideram”:</b> produção de um espaço de discussão que contemple questões relacionadas à temática de gênero, a exemplo de empoderamento feminino, feminismo, desigualdade de gênero e liderança feminina, bem como temas correlatos. Participação dos programas, servidores(as), magistrados(as) e convidados(as) externos ao Tribunal.</p>
<p><b>TERMOS DE PARCERIA</b></p>	<p>A cooperação técnica realizada pelo Superior Tribunal de Justiça e a Organização das Nações Unidas é um exemplo de como o Judiciário pode desenvolver uma agenda de igualdade de gênero. Nesse contexto, o TRT 13ª Região buscará firmar parcerias com a ONU Mulheres Brasil, Governo do Estado para fortalecer a adesão ao selo Migracidades, entregue pela Organização Internacional para as Migrações (OIM), a agência da ONU para as migrações, além de instituições de ensino e demais entidades públicas e privadas que na consecução de suas atividades adotem políticas inclusivas e voltadas para a promoção da igualdade de gênero e da diversidade.</p>
<p><b>CARTILHA</b></p>	<p><b>“Maninterrupting”, “gaslighting”, “mansplanning” e “bropropriating”</b> são termos que descrevem variados tipos de violências diuturnamente cometidas contra as mulheres. A disseminação de tais conceitos, além de outros essenciais à compreensão de questões interligadas à igualdade de gênero, ainda tão confundidos e desconhecidos, mostra-se como uma necessidade premente que se alcançará com a elaboração e a publicação de</p>

	cartilha, a ser amplamente divulgada em todos os canais de comunicação do TRT 13ª Região.
<b>CICLO “EMPODERAR”</b>	O ciclo " <b>EMPODERAR</b> " abordará questões que, para além dos aspectos profissionais, compõem a rotina das mulheres. As ações visam estimular à saúde, à qualidade de vida e o debate em temáticas que envolvem, por exemplo, maternidade, espiritualidade, alimentação saudável, esporte, arte, música e autocuidado, potencializando o empoderamento feminino em suas mais variadas facetas.
<b>CRIAÇÃO DE PÁGINA NO SÍTILO ELETRÔNICO DO TRT13ª REGIÃO</b>	As informações, contatos, cartilhas e o acompanhamento do Programa de Formação de Liderança Feminina <b>EMPODERA TRT13</b> poderão ser encontradas no Portal Institucional do TRT 13ª Região. Tão logo criada a página, a Assessoria de Comunicação Social promoverá a divulgação de sua disponibilização aos usuários internos e externos.

## 6. REFERÊNCIAS

[1] IPEA- Nota Técnica 49 – Perfil Racial do Serviço Civil Ativo do Executivo Federal (1999-2020), julho de 2021. Disponível em: [http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10673/1/NT\\_49\\_Diest\\_PerfilRacial.pdf](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10673/1/NT_49_Diest_PerfilRacial.pdf), acesso em 08/09/2021)

[2] Disponível em: <https://smartlabbr.org/diversidade/localidadecompare/2507507?dimensao=genero&compare=2504009> acesso em 08/09/2021)

[3] (Disponível em [http://www.clam.org.br/uploads/conteudo/principios\\_de\\_yogyakarta.pdf](http://www.clam.org.br/uploads/conteudo/principios_de_yogyakarta.pdf) );

[4] <https://www.pactoglobal.org.br/movimento/elaslideram2030/>

[5] [https://www.google.com/url?q=https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2018/07/717ae656f0e6157b668ed00f073a51e3.pdf&sa=D&source=docs&ust=1675708228352907&usq=AOvVaw2W1h1ZlJA\\_p0tf9E-2cPyx](https://www.google.com/url?q=https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2018/07/717ae656f0e6157b668ed00f073a51e3.pdf&sa=D&source=docs&ust=1675708228352907&usq=AOvVaw2W1h1ZlJA_p0tf9E-2cPyx)