

ATO TRT13 SGP N.º 051, DE 06 DE MARÇO DE 2023

Estabelece reserva de vagas para mulheres nos contratos de prestação de serviços continuados e terceirizados com regime de dedicação exclusiva de mão de obra do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região.

O DESEMBARGADOR PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13 REGIÃO, no exercício de suas atribuições legais e regimentais, e nos termos do PROAD n.º 2200/2023,

CONSIDERANDO o princípio da não discriminação proclamado na Declaração Universal dos Direitos Humanos, reafirmando a liberdade e igualdade de nascimento, dignidade e direitos entre todos os seres humanos, sem distinção de qualquer natureza, inclusive de gênero;

CONSIDERANDO que o art. 3º da Constituição Federal estabelece como objetivos fundamentais da República a construção uma sociedade livre, justa e solidária, a erradicação da pobreza e da marginalização e a redução das desigualdades sociais, a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação;

CONSIDERANDO as prescrições constitucionais que estimulam a criação de mecanismos específicos de proteção do mercado de trabalho da mulher e proíbem o estabelecimento de critérios de admissão e patamar salarial por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (art. 5º, *caput* e inciso I, e art. 7ª, incisos XX e XXX);

CONSIDERANDO o teor da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher - CEDAW, de 18 de setembro de 1979, incorporada ao ordenamento jurídico pátrio por meio do Decreto nº 4.377/2002 e demais instrumentos jurídicos de cunho internacional, a exemplo da Convenção Americana de Direitos Humanos de 1969 – Pacto San José da Costa Rica; e Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, que reproduzem os preceitos de igualdade entre todos os seres humanos, enunciam o compromisso das nações signatárias no tocante ao respeito aos direitos e liberdades nela reconhecidos, e na luta contra qualquer forma de discriminação por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, situação econômica, nascimento ou qualquer outra situação”

CONSIDERANDO o teor da Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial, ratificada pelo Brasil em 1968, e promulgada pelo Decreto nº 65.810, de 08 de dezembro de 1969, que estabelece o conceito de ações

afirmativas e legítima a sua adoção, quando necessárias para assegurar o “*progresso adequado de certos grupos raciais ou étnicos ou de indivíduos que necessitem da proteção que possa ser necessária para proporcionar a tais grupos ou indivíduos igual gozo ou exercício de direitos humanos e liberdades fundamentais, contando que, tais medidas não conduzam, em consequência, à manutenção de direitos separados para diferentes grupos raciais e não prossigam após terem sido alcançados os seus objetivos* (art. 1º, § 4);

CONSIDERANDO a Declaração dos Direitos e Princípios da OIT, aprovada na 87ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, em 1998, que, dentre outros temas, trata da “*eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação*”, e Convenção 111 da mesma Organização, que versa sobre *Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão*;

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;

CONSIDERANDO os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da ONU, em especial o de n.º 5 – Igualdade de Gênero, cujo item 5.5 dispõe: “*Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na esfera pública, em suas dimensões política e econômica, considerando as intersecções com raça, etnia, idade, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero, territorialidade, cultura, religião e nacionalidade, em especial para as mulheres do campo, da floresta, das águas e das periferias urbanas*;

CONSIDERANDO o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável de n.º 8 da Agenda 2030 da ONU que estabelece na meta 8.8 a obrigação de reduzir o grau de descumprimento da legislação trabalhista, no que diz respeito ao registro, às condições de trabalho, às normas de saúde e segurança no trabalho, com ênfase nos trabalhadores em situação de vulnerabilidade;

CONSIDERANDO o ODS n.º 10 – Redução das Desigualdades, cujo item 10.2 trata do 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;

CONSIDERANDO o ODS n.º 16 – Paz, Justiça e Instituições eficazes, item 16. b que estabelece: “*Promover e fazer cumprir leis e políticas não discriminatórias e afirmativas*”;

CONSIDERANDO os termos da Lei n.º 9.029/1995, 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;

CONSIDERANDO os termos das Resoluções CNJ n.º 255/2018, que instituiu a Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário; e n.º 400 /2021, que, ao tratar da Política de Sustentabilidade do Poder Judiciário, impõe a todos os seus Órgãos a adoção de ações e políticas afirmativas não discriminatórias, socialmente justas e inclusivas, culturalmente diversas e pautadas na integridade, de modo a assegurar aos quadros de pessoal e auxiliar, às partes e aos usuários do Poder Judiciário, o pleno respeito à identidade e expressão de gênero, ascendência social, etnia e outras condições pessoais;

CONSIDERANDO que o Planejamento Estratégico do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região 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”;

CONSIDERANDO a adesão do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região ao Movimento “Elas Lideram 2030”, uma iniciativa do Pacto Global da ONU e da ONU Mulheres, que visa a alcançar a paridade de gênero na alta liderança de empresas e instituições até o ano de 2030;

CONSIDERANDO os termos do ATO TRT13 SGP n.º 041, de 09 de fevereiro de 2023, que institui 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;

CONSIDERANDO a definição do Ministério de Direitos Humanos sobre pessoas ou grupos em situação de vulnerabilidade como sendo todos aqueles que sofrem violações ou restrições a seus direitos, sobretudo, em razão de raça, gênero, idade, deficiência, condições de mobilidade, orientação sexual, identidade de gênero, nacionalidade, religião, territorialidade, cultura, privação de liberdade e situação econômica, não excluindo outras potenciais situações de vulnerabilidade verificadas empiricamente;

CONSIDERANDO estudos empreendidos por entidades envolvidas na luta pelo reconhecimento dos direitos das pessoas transgêneras, dentre as quais a Associação Nacional de Travestis e Transexuais - ANTRA, que atestam a condição de extrema vulnerabilidade econômica e social de tal parcela da população, que, no seio da sua própria família, enfrenta os maiores índices de agressão física, verbal e abandono, sendo expulsas de casa em média aos 13 anos de idade;

CONSIDERANDO as alarmantes estatísticas de que o Brasil ocupa, pelo 14º ano consecutivo, a liderança do ranking mundial de países que mais matam pessoas trans, trazendo urgência na adoção de medidas voltadas à mudança de conceitos estruturais profundamente arraigados na sociedade brasileira, cuja tradição é de banalização das cotidianas situações de violência perpetradas contra as pessoas trans,

CONSIDERANDO os resultados do estudo *Diversity Wins*, da consultoria McKinsey, comprobatórios de que a diferença de visão cultural e social trazidas pela inclusão e diversidade, em todas as suas nuances, é fonte de vantagem competitiva e alavanca essencial de crescimento das instituições;

CONSIDERANDO que a adoção de medidas similares pelas instituições públicas, além de um resgate de cunho social, apresenta-se como elemento de fundamental importância para o processo de educação, desmistificação e mudança de paradigmas estruturais relacionados a gênero, raça e condição social nos ambientes institucionais, contribuindo de forma efetiva para a melhora do desempenho, promoção do avanço social e entrega de prestação jurisdicional que efetivamente atenda ao bem comum,

RESOLVE:

Art. 1º As contratações de prestação de serviços continuados, com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, conterão cláusula assecuratória de reserva de vagas de, no mínimo, **50% (cinquenta por cento) dos postos de trabalho para mulheres.**

§ 1º Do total de vagas femininas descritas no *caput*, no mínimo **10% (dez por cento)** deverão ser ocupados por mulheres trans, assim consideradas aquelas que nasceram com o sexo biológico masculino, mas possuem uma identidade de gênero feminino e se reconhecem como mulheres.

§ 2º Na aplicação dos percentuais estabelecidos no *caput* e no § 1º, arredondar-se-á a fração para o número inteiro superior.

§ 3º Os percentuais de reserva de vagas de que trata esse artigo deverão ser mantidos durante todo o período contratual.

Art. 2º Os percentuais estabelecidos no presente ato aplicam-se às hipóteses de dispensa ou inexistência de licitação e deverão constar expressamente nos termos de referência, editais de licitação, contratos e demais artefatos técnicos que se façam necessários às contratações.

Art. 3º Por ocasião da entrega da documentação exigida para a contratação, a contratada assinará declaração específica comprometendo-se com o cumprimento das disposições contidas no presente normativo, sem prejuízo de fiscalização pelo contratante.

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