



TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 3ª REGIÃO
Avenida Paulista, 1842 - Bairro Bela Vista - CEP 01310936 - São Paulo - SP - www.trf3.jus.br
15º andar

PLANO DE AÇÃO Nº 12265877/2025

Plano de Ação para Elaboração e Implementação de Medidas que contribuam com o Alcance dos Objetivos da Política de Participação Feminina no Tribunal Regional Federal da 3ª Região

1. Introdução e Escopo

Em atenção ao Despacho GABPRES 11700040, a Comissão Gestora de Políticas de Equidade Racial e de Gênero do Tribunal Regional Federal da 3.ª Região (doravante, CPEG) manifesta sua concordância com os apontamentos feitos pela equipe de auditoria.

Em cumprimento ao item 3.1 do Relatório, a CPEG designou, conforme Despacho 11743095, o Dr. Lucas Medeiros Gomes, como responsável pela *coordenação* do plano de ação da Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina, com vistas a sua *elaboração e implementação*, em conjunto com o grupo de trabalho (doravante, GT-CPEG), composto pela Juíza Federal Substituta Júlia Cavalcante Silva Barbosa, Juíza Federal Substituta Mayara de Lima Reis, servidora Raquel Ribeiro Cavalcante e servidora Gabriela Lopes de Mello.

Em outros dizeres: plano esse que seria apresentado oportunamente, por meio de expediente próprio, com o intuito de contribuir com o alcance dos objetivos da Política de Participação Feminina, estruturando ações concretas que promovam a igualdade de gênero, o empoderamento feminino e a participação ativa das mulheres no TRF-3, alinhando-se aos princípios da Política de Participação Feminina.

Em linhas gerais, o plano será dividido em etapas claras, com metas mensuráveis, prazos definidos e responsabilidades atribuídas.

Nessa senda, o RELATÓRIO FINAL DE AUDITORIA 11646633 - PRESI/GABPRES/SAUD/DAUD lançou luz sobre alguns gargalos na política de participação feminina no âmbito da Justiça *em sentido amplo* da 3ª Região:

1) Necessidade de adoção de critério objetivos e uniformes para os conceitos de “gênero, raça e etnia” à luz da Res. CNJ n.º 255/18;

2) Falta de dados de interseccionalidade de raça e etnia;

3) Inexistência de dados para alimentação de sistemas, como, e.g., o Portal de Transparência e Prestação de Contas, com informações sobre a composição de mulheres em cada comissão, comitê, convocações ao Tribunal, *inter alia*;

4) Em relação às magistradas, não há informações quanto ao percentual de participação feminina nas convocações e designações para atividade jurisdicional ou para auxiliar na administração da Justiça (art. 2º, inciso I, da Resolução CNJ n. 255/2018);

5) No que concerne à Secretaria de Tecnologia da Informação (doravante, SETI) não se consideravam as figuras das mulheres "transgênero e fluida", como determina o par. 1º do art. 2º da Res. CNJ n.º 255/18, na medida em que se limitava ao sexo biológico, fato este que foi corrigido recentemente;

6) Ausência de instrumentos de monitoramento e atualização periódica dos dados, com retroalimentação dos cadastros do painel MPM [[Módulo de pessoal e estrutura judiciária mensal do Poder Judiciário](#)] e daqueles que constam em Diretoria de Informática e Gestão de Dados de São Paulo (doravante, DIGD-SP) e Subsecretaria de Gestão de Gabinetes do Mato Grosso do Sul (doravante, SUGG-MS);

7) Não constam dados sobre os servidores terceirizados da Seção Judiciária de São Paulo (doravante, SJSP) e Seção Judiciária de Mato Grosso do Sul (doravante, SJMS) e estagiários da SJMS;

Para iniciar esforços de equacionamento da questão, o Conselho Nacional de Justiça (doravante, CNJ) solicitou:

1) registro de respostas a questionário, por unidade gestora;

2) elaboração de relatório, contendo os achados relevantes e recomendações referentes aos prioritários;

3) sumário executivo dos achados.

Por tudo o quanto exposto neste introito, o presente Plano de Ação traçará objetivos, prazos, metas, bem como definição de responsabilidades e recursos necessários para a implementação das ações e criação de estudos específicos, com vistas a solucionar e enfrentar os problemas identificados na auditoria mencionada, tudo restrito ao âmbito de aplicação e incidência da Resolução CNJ n. 255/2018.

2. Análise Preliminar do Objeto e Diagnóstico Inicial

Antes de implementar as medidas, é essencial compreender a situação atual do TRF-3 em relação à participação feminina.

Denota-se que o sistema atualmente vigente, doravante e-gp, possui campo para autodeclaração de magistrados(as) e servidores(as) quanto aos seguintes aspectos:

Para magistrados(as):

o **Cargo:** (Juiz(a) Titular; 2) Juiz(a) Substituto(a); 3) Juiz(a) substituto(a) de 2º grau; 4) Desembargador(a); 5) Ministro(a) ou Conselheiro(a); 6) Magistrado(a) que atua no 1º grau eleitoral; 7) Magistrado(a) que atua como titular no 2º grau eleitoral ou no TSE; 8) Magistrado(a) que atua como substituto no 2º grau eleitoral ou no TSE; 9) Juiz(a) da classe advogado que atua como titular no TRE ou TSE; 10) Juiz(a) da classe advogado

que atua como substituto no TRE ou no TSE; 11) Juiz Auxiliar que atua no 1º grau)

o **Situação profissional atual** (Presidente do tribunal; 2) Vice-presidente do tribunal; 3) Diretor(a) de escola da magistratura; 4) Ouvidor(a); 5) Corregedor(a); 6) Juiz(a) convocado(a) para substituição de desembargador(a) ou Ministro(a); 7) Juiz(a) Auxiliar ou Juiz(a) Instrutor(a) que atua em Tribunal/Conselho; 8) Ocupante de cargo próprio na Jurisdição; 9) Afastado(a) por decisão administrativa; 10) Licenças ou concessões previstas em lei; 11) Ingresso por Remoção externa ; 12) Aposentado(a); 13) Falecido(a); 14) Exonerado(a); 15) Demitido(a); 16) Diretor(a) de foro; 17) Saída por Remoção Externa; 18) Ocupante de cargo em acumulação na Jurisdição. 19) Magistrado(a) convocado para atuar em outro Tribunal ou Conselho.)

o **Sexo** (M para masculino; F para feminino; I para Intersex; N para não informado; ou NDR para Não Declarado pelo Respondente)

o **Identidade de gênero** (Cisgênero (pessoas que se identificam com o sexo biológico com o qual nasceram); 2) Transgênero (pessoas cuja identidade de gênero difere, em diferentes graus, do sexo biológico atribuído ao nascer); 3) Transexual (pessoas que se identificam com um gênero diferente do sexo biológico com o qual nasceram e que procuram se adequar à sua identidade de gênero, podendo se submeter a tratamentos hormonais ou cirúrgicos); 4) Travesti (pessoas que buscam se expressar através de elementos associados ao sexo oposto - ex: nomes, corte de cabelo, roupas, acessórios, expressões corporais e etc) ; 5) Gênero fluido (pessoas que não se identificam com um único papel ou identidade de gênero) ; 6) Agênero (ausência de identidade de gênero); 7) Outra; 8) Não Informado; 9) Não Declarado pelo Respondente.)

o **Raça/cor** (Amarelo(a); 2) Branco(a); 3) Indígena; 4) Negro(a)-Pardo(a); 5) Negro(a)-Preto(a); 6) Não Informado; 7) Não Declarado pelo Respondente.)

o **Deficiência** (Física/motora; 2) Auditiva 3) Visual; 4) Intelectual; 5) Psicossocial; 6) Mental; 7) Outras deficiências;8) Não possui; 9) Não Informado; 10) Não Declarado pelo Respondente.)

o **Foi aprovado em regime de cotas?** (Não; 2) Cota étnico-racial; 3) Cota para pessoa com deficiência; 4) Cota para Gênero; 5) Cota para outras ações afirmativas; 6) Não Informado; 7) Cota para Indígena.)

Para servidores(as):

o **Órgão de lotação e cargo** (Servidor(a) efetivo(a) ou removido(a) para o Tribunal; 2) Servidor(a) cedido(a) ou requisitado(a) de outro tribunal; 3) Servidor(a) cedido(a) ou requisitado(a) de órgãos de fora do judiciário”; 4) Servidor(a) Comissionado(a) Sem vínculo; 5) Estagiário(a); 6) Terceirizado(a); 7) Servidor(a) de serventia privatizada; 8) Juiz(a) leigo(a); 9) Conciliador(a); 10) Aprendiz; 11) Voluntário(a); 12) Residência Jurídica; 13) Outros;14) Servidor(a) cedido(a) ou requisitado(a) para Realização de Pleitos Eleitorais .)

o **Área de atuação** (área administrativa; exceto TI e escola judiciais; 2) TI; 3) escola judicial; 4) área judiciária do 1º grau; 5) área judiciária de 2º grau, dos tribunais superiores e dos conselhos; 6) Não se Aplica por se tratar de Terceirizado(a), Aprendiz, Voluntário(a) e Outros)

o **Situação profissional atual** (Cargo de chefia; 2) Outros cargos em comissão ou funções comissionadas; 3) Não exerce cargo em comissão ou função comissionada; 4) Cargo de Assessoramento; 6) Afastado(a); 7) Aposentado(a); 8) Falecido(a); 9) Exoneração/Vacância; 10) Demitido(a); 11) Saída por Remoção; 12) Saída por cessão/requisição; 13) Vigência de Contrato/Vínculo (opção destinada a todas as forças auxiliares, inclusive terceirizados(as)).)

o **Sexo** (M para masculino; F para feminino; I para Intersex; N para não informado; ou NDR para Não Declarado pelo Respondente.)

o **Identidade de gênero** (Cisgênero (pessoas que se identificam com o sexo biológico com o qual nasceram); 2) Transgênero (pessoas cuja identidade de gênero difere, em diferentes graus, do sexo biológico atribuído ao nascer); 3) Transexual (pessoas que se identificam com um gênero diferente do sexo biológico com o qual nasceram e que procuram se adequar à sua identidade de gênero, podendo se submeter a tratamentos hormonais ou cirúrgicos); 4) Travesti (pessoas que buscam se expressar através de elementos associados ao sexo oposto - ex: nomes, corte de cabelo, roupas, acessórios, expressões corporais e etc) ; 5) Gênero fluido (pessoas que não se identificam com um único papel ou identidade de gênero) ; 6) Agênero (ausência de identidade de gênero); 7) Outra; 8) Não Informado; 9) Não Declarado pelo Respondente.)

o **Raça/cor** (Amarelo(a); 2) Branco(a); 3) Indígena; 4) Negro(a)-Pardo(a); 5) Negro(a)-Preto(a); 6) Não Informado; 7) Não Declarado pelo Respondente.)

o **Deficiência** (Física/motora; 2) Auditiva 3) Visual; 4) Intelectual; 5) Psicossocial; 6) Mental; 7) Outras deficiências;8) Não possui; 9) Não Informado; 10) Não Declarado pelo Respondente.)

o **Foi aprovado em regime de cotas?** (Não; 2) Cota étnico-racial; 3) Cota para pessoa com deficiência; 4) Cota para Gênero; 5) Cota para outras ações afirmativas; 6) Não Informado; 7) Cota para Indígenas; 8) Reserva de vagas para a Resolução n. 497 (opção destinada exclusivamente para profissionais terceirizados.)

Conforme consta do formulário do e-gp:

"Esse formulário tem caráter autodeclarativo e seu uso é destinado exclusivamente para prestação de informações ao CNJ. Os dados ficarão armazenados no banco de dados da SETI e serão extraídos para compilação pela ADEG, que fará o envio ao CNJ pelo Módulo de Produtividade, arquivando as planilhas em expediente sigiloso naquela Assessoria".

Dessa forma, os dados são enviados mensalmente pela ADEG ao CNJ para integrar a base do Painel Módulo de Pessoal e Estrutura Judiciária Mensal do Poder Judiciário (MPM) do CNJ (link: <https://justica-em-numeros.cnj.jus.br/painel-mpm-pessoal/>).

O painel MPM apresenta dados estatísticos sobre os cargos de desembargadora(o), juíza(e) titular e substituta(o), bem como sobre servidoras(es), segmentados por sexo, raça/cor, faixa etária e condição de pessoa com deficiência (PcD). No caso dos servidores, também é indicado o quantitativo de mulheres em cargos de chefia e assessoramento, conforme previsto no art. 2º, inciso II, da Resolução CNJ nº 255/2018.

No entanto, o levantamento não contempla a interseccionalidade entre raça e etnia. Além disso, no caso das magistradas(os), não há informações sobre a participação feminina em convocações e designações para atividades jurisdicionais ou auxiliares da administração da Justiça, conforme prevê o art. 2º, inciso I, da Resolução CNJ nº 255/2018.

Com isso, vislumbra-se a possibilidade de relacionar esses dados, buscando a interseccionalidade, com apoio da SETI e ADEG.

Destaca-se que o referido painel do CNJ contém informações valiosas. Entretanto, conforme apontado pela auditoria:

“[...] na “Página de Transparência e Prestação de Contas” as informações estão disponíveis de maneira esparsa, de modo que é insuficiente para cumprir o disposto no art. 2º, § 3º, da Resolução CNJ n. 255/2018 que dispõe “a proporcionalidade de gênero, raça e etnia de que trata o parágrafo segundo deverá ser divulgada nos portais dos tribunais, de forma acessível à consulta pública”.”

Nesse sentido, e em prol da transparência, entendemos que o painel deveria ser publicizado na página da CPEG, pois o público interessado em equidade tende a acessar essa página antes de buscar informações na área de Transparência. Ainda, sugerimos que o referido painel seja promovido por campanha de divulgação, com apoio da ACOM.

Ademais, considerando que os dados são fornecidos por autodeclaração, a baixa adesão compromete a qualidade da base de dados. A ACOM já promoveu campanhas incentivando o preenchimento do formulário – que tem caráter voluntário, não obrigatório (<https://www.trf3.jus.br/autodeclaracao-cnji>) – porém, cerca de 20% dos servidores(as) e magistrados(as) ainda não preencheram.

Portanto, entendemos que essa campanha deveria ser relançada, com o apoio da Presidência, para incentivar o preenchimento por parte dos que ainda não aderiram.

Além disso, de proêmio, sugere-se:

1) estabelecer canais de comunicação direta entre a CPEG (inclusive, o GT-CPEG) e as Unidades de Administração para a troca, a gestão e o monitoramento de dados, especialmente junto aos fiscais de contratos com mão-de-obra alocada, para verificar o cumprimento da Resolução CNJ nº 497/2023, que estabelece a reserva de vagas nos contratos de prestação de serviços continuados e terceirizados para as pessoas em condição de vulnerabilidade;

2) trabalhar no aperfeiçoamento dos dados indicados no relatório de auditoria n.º 11646633, especialmente em relação aos grupos das terceirizadas/estagiárias;

3) elaboração de relatório final, contendo os achados relevantes e recomendações referentes aos achados prioritários;

Bem-vistas as coisas, tais sugestões se concretizam nas seguintes ações – micro e macro –, considerando as unidades e o Tribunal:

- Publicização do painel MPM do CNJ na página da CPEG, com campanha de divulgação (apoio da

ACOM).

- Relançamento da campanha de incentivo de preenchimento da autodeclaração do CNJ, no sistema e-gp, com apoio da Presidência do TRF3 para aumentar o incentivo.
- Levantamento de Dados: coletar informações sobre a representatividade feminina em cargos de liderança, magistratura, servidores/as e colaboradores/as, através dos métodos já existentes, como a autodeclaração do e-gp, a ser aperfeiçoado para contemplar a interseccionalidade de raça/etnia e diversidade de gênero (contando com apoio da SETI e ADEG).
- Pesquisa de Clima Organizacional: aplicar questionários para identificar barreiras culturais, desafios enfrentados pelas mulheres e áreas de melhoria.
- Análise Documental: revisar políticas internas existentes relacionadas à equidade de gênero, bem como estudar como outros órgãos buscam atender à Resolução CNJ nº 255/2018.

Responsável: GT-CPEG

Prazo para relançamento da campanha de incentivo ao preenchimento da autodeclaração do CNJ e publicização do painel MPM do CNJ na página da CPEG: Setembro/Outubro/2025;

Prazo para coleta e tratamento de dados, buscando a interseccionalidade nos dados existentes: Novembro de 2025;

Prazo para realizar pesquisa de clima organizacional voltada às mulheres (em sentido amplo): Setembro de 2025;

Prazo para análise documental: Novembro/Dezembro de 2025.

3. Definição de Objetivos Específicos

Com base no escopo deste Plano de ação, estabelecemos objetivos claros e mensuráveis. Entre eles:

- Aumentar a representatividade feminina em cargos de liderança em 20% nos próximos 3 (três) a 5 (cinco) anos, tendo em vista as interseccionalidades de etnia, gênero e raça, com o fito de dar transparência a esses dados, nos moldes da Lei de Proteção de Dados;
- Promover a conscientização sobre igualdade de gênero para 100% dos colaboradores/as até o final do ano de 2025;
- **Principalmente**, enfrentar os gargalos apontados pelo RELATÓRIO FINAL DE AUDITORIA 11646633- PRESI/GABPRES/SAUD/DAUD, no tópico “introdução e escopo”, deste Plano de Ação.

Responsável: GT-CPEG

Prazo: 1 mês após conclusão do diagnóstico (finda a etapa do tratamento estatístico dos dados, pesquisa de

clima organizacional e análise documental).

4. Estratégias e Medidas Propostas

4.1. Capacitação e Sensibilização

Promover a educação como ferramenta para mudanças culturais.

Ações:

- Realizar *workshops* e palestras sobre igualdade de gênero, diversidade e inclusão, que promovam a participação institucional feminina.
- Criar um programa de mentoria para mulheres que buscam ascensão profissional no âmbito do TRF-3, como capacitação de liderança para mulheres.
- Desenvolver campanhas internas para combater preconceitos e estereótipos de gênero.

Responsável: Secretaria de Gestão de Pessoas (SEGE), no âmbito do TRF3, Subsecretaria de Gestão de Pessoas (UGEP), no âmbito da SJSP, e Divisão de Gestão de Pessoas (DIGP), no âmbito da SJMS, e Comissão Gestora de Políticas de Equidade Racial e de Gênero do Tribunal Regional Federal da 3.^a Região (CPEG).

Prazo: Contínuo, com revisão anual.

4.2. Políticas de Recrutamento e Promoção

Garantir processos justos e transparentes.

Ações:

- Implementar cotas ou incentivos para aumentar a participação feminina em concursos públicos e promoções.
- Revisar critérios de seleção para eliminar vieses inconscientes.
- Criar um banco de talentos femininos para cargos estratégicos através da adesão ao [Repositório Nacional de Mulheres Juristas](#), criado pelo CNJ, divulgando-o na página do TRF3/SJSP e SJMS, e por e-mail para EMAG, SEGE-TRF3, UGEP-SJSP e DIGP-SJMS consultarem o referido repositório antes da contratação de juristas para eventos.
- Incentivar a paridade de gênero nas convocações de juízes(as) para atividade jurisdicional e para auxiliar na administração da justiça, bem como nas designações de servidores(as) para cargos de chefia e assessoramento da alta administração.

Responsável: SEGE-TRF3, UGEP-SJSP e DIGP-SJMS.

Prazo: 6 meses para implementação inicial.

4.3. Apoio à Conciliação da Vida Profissional e Pessoal

Facilitar a participação feminina por meio de políticas que promovam o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

Ações:

- Sugerir à Alta Administração a criação de creches nas dependências do Tribunal e nos fóruns de SJSP e SJMS, ou parcerias com instituições de cuidado infantil.
- Oferecer programas de saúde mental e bem-estar voltados para mulheres.

Responsável: SEGE-TRF3, UGEP-SJSP e DIGP-SJMS e Comissão Gestora de Políticas de Equidade Racial e de Gênero do Tribunal Regional Federal da 3.^a Região (CPEG).

Prazo: 1 ano para implementação completa.

4.4. Monitoramento e Transparência

Estabelecer mecanismos de acompanhamento para garantir a eficácia das medidas.

Ações:

- Verificar a possibilidade de aferir gênero nos dados cadastrais disponibilizados pela SETI, bem como o cruzamento dos dados com a interseccionalidade.
- Verificar a possibilidade de aferir a interseccionalidade (informação de cor, raça ou etnia) no sistema Mapa Vara.
- Publicar relatórios anuais sobre a evolução da participação feminina no TRF-3.
- Acompanhar, mensalmente, se está sendo observada a participação equânime de homens e mulheres, com perspectiva interseccional de raça e etnia, proporcionando a ocupação de, no mínimo, 50% de mulheres, em mesas de eventos institucionais, capacitações e exposições, de modo a buscar a participação equânime no quantitativo total do ano respectivo.
- Manter o canal de denúncias da CEAMA seguro para casos de discriminação ou assédio.
- Realizar auditorias internas periódicas para avaliar o impacto das políticas.

Responsável: SETI, EMAG, SEGE-TRF3, UGEP-SJSP e DIGP-SJMS, Comissão Gestora de Políticas de

Equidade Racial e de Gênero do Tribunal Regional Federal da 3.^a Região (CPEG) e Secretaria de Auditoria Interna (SAUD).

Prazo: Contínuo, com relatórios anuais.

5. Matriz de Riscos e Controles

Utilizar a matriz como instrumento estratégico para gerenciar riscos e propor soluções por meio de medidas de controle, visando prevenir ou minimizar riscos, a fim de garantir que a Política de Participação Feminina no TRF3 alcance seus objetivos de forma eficaz.

Área de Ação	Riscos Identificados	Impacto	Probabilidade	Medidas de Controle
Capacitação e Desenvolvimento	Resistência à mudança por parte de membros da instituição ou setores que não compreendem plenamente a importância da equidade de gênero.	Médio	Média	Realizar treinamentos para promover a conscientização sobre a importância da equidade de gênero; Criar espaços para diálogo contínuo, como pesquisas de clima organizacional para identificar e tratar questões de desigualdade ou discriminação.
Ambiente de trabalho	Falta de estrutura de ambiente de trabalho inclusivo para mulheres trans e de gênero fluido.	Alto	Alta	Treinamento das lideranças, especialmente entre os servidores terceirizados, para uso correto de pronomes e a disponibilização de banheiros e vestiários neutros.
Conscientização da Política	Falha na disseminação clara e eficaz das iniciativas e diretrizes da política, resultando em baixo engajamento dos colaboradores.	Médio	Alta	Desenvolver um plano de comunicação contínuo para divulgar os objetivos e ações da política.

Acompanhamento de Dados	Falta de acompanhamento dos resultados, análise contínua sobre a participação feminina em diferentes áreas	Médio	Média	Desenvolver indicadores de desempenho que permitam avaliar o progresso das iniciativas e identificar pontos de melhoria; Publicar relatórios periódicos de progresso.
Acessibilidade e Igualdade de Oportunidades	Desigualdade no acesso a oportunidades e capacitação.	Alto	Alta	Criar critérios claros e transparentes para promoções e capacitações; Priorizar vagas femininas em cursos e treinamentos; Oferecer programas de mentoria para mulheres.
Combate ao assédio e discriminação	Subnotificação de casos de assédio sexual e discriminação por gênero e raça	Alto	Alta	Estabelecimento de canal direto entre a CPEG e as Comissões de Assédio para monitoramento das denúncias de assédio e discriminação.
Reconhecimento e Valorização	Ausência de programas de reconhecimento e valorização das conquistas de mulheres em diferentes categorias	Médio	Média	Criação de programas de reconhecimento para mulheres em posições de liderança e para mulheres de diferentes etnias e identidades de gênero.

Explicação das Colunas:

- **Área de Ação:** Indica o campo de atuação no plano de ação, por exemplo, recrutamento, capacitação, acompanhamento de dados.
- **Risco Identificado:** Descrição do risco ou obstáculo que pode ocorrer, em relação à implementação da política de incentivo à participação feminina, considerando interseccionalidade e diversidade de gênero.
- **Impacto:** Refere-se ao grau de consequência caso o risco se materialize (Baixo, Médio, Alto).
- **Probabilidade:** Indica a probabilidade de ocorrência do risco (Baixa, Média, Alta).
- **Controle:** Ações ou medidas que são ou serão implementadas para mitigar o risco identificado.

Este modelo de matriz de riscos e controles pode ser ajustado conforme as necessidades específicas e os desafios do TRF3, de modo a garantir que a Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina seja eficaz e atenda aos objetivos propostos pela Resolução CNJ n.º 255/18.

6. Cronograma de Implementação

Etapa	Prazo	Responsável
Diagnóstico inicial	3 meses	GT-CPEG
Definição de objetivos	1 mês	GT-CPEG
Capacitação e sensibilização	Contínuo	Gestão de Pessoas e CPEG
Políticas de recrutamento/promoção	6 meses	SEGE, UGEP, DIGP e CPEG
Apoio à conciliação da Vida Profissional e Pessoal	1 ano	SEGE, UGEP, DIGP e CPEG
Monitoramento e transparência	Contínuo	CPEG e SAUD

7. Orçamento

Prever orçamento detalhado considerando os custos de:

- Capacitações e eventos, mediante destinação específica, nas propostas orçamentárias anuais, de ações voltadas à implementação da política de participação institucional feminina.
- Parcerias com instituições externas.
- Criação de materiais informativos e campanhas.
- Infraestrutura para apoio à conciliação da vida profissional e pessoal.

Responsável: SEGE, UGEP, DIGP e CPEG.

Prazo: Concomitante ao cronograma.

8. Execução da Auditoria, Avaliação e Comunicação de Resultados

Ao final de cada ciclo (anual), realizar uma avaliação dos resultados alcançados em relação aos

objetivos propostos. Utilizar indicadores como:

- Percentual de mulheres em cargos de liderança.
- Número de participantes em programas de capacitação.
- *Feedback* dos colaboradores/as sobre o clima organizacional.

Responsável: GT-CPEG.

Prazo: Anual.

9. Considerações finais

Este plano de ação visa transformar a Política de Participação Feminina em realidade no TRF-3, promovendo um ambiente de trabalho inclusivo, justo e igualitário. A implementação bem-sucedida dependerá do comprometimento de todos os setores envolvidos e da adoção de uma abordagem contínua e adaptativa.



Documento assinado eletronicamente por **Lucas Medeiros Gomes, Juiz Federal Substituto**, em 17/09/2025, às 16:23, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **David Diniz Dantas, Desembargador Federal**, em 17/09/2025, às 22:03, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site http://sei.trf3.jus.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0 informando o código verificador **12265877** e o código CRC **0DEA826D**.