

Ata de reunião do Comitê Gestor Regional do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região.

Data: 15/10/2025

Hora: 09h00

Local: GoogleMeet

Participantes:

ANA CRISTINA DA SILVA – Juíza titular da 1ª Vara do Trabalho de Olinda

ANA LUIZA TAVARES SOARES DA SILVA – Servidora lotada na Divisão de Governança em Gestão de Pessoas

CLEONEIDE PEREIRA DE ARAÚJO – Servidora lotada na Vara do Trabalho de Palmares

EVELLYN DE SOUZA RODRIGUES – Servidora lotada na Divisão de Governança em Gestão de Pessoas

FABIO ANDRÉ DE FARIAS - Desembargador Federal

LAÍS SAMPAIO PARENTE – Servidora lotada na Seção de Sustentabilidade, Acessibilidade e Inclusão

MARIO DOS SANTOS DE ASSIS – Servidor lotado na Secretaria Acadêmico-Executiva da Escola Judicial do TRT-6

NICOLE LOUISE ALVES DE MELO – Servidora do Centro Judiciário de Conciliação do 1º Grau Recife

RENATA CONCEICAO NOBREGA SANTOS – Juíza titular da Vara do Trabalho de Belo Jardim

SARAH YOLANDA ALVES DE SOUZA VILLAÇA – Juíza substituta da 4ª Vara do Trabalho de Olinda

Pauta:

1. Sinalização de banheiros acessíveis e de uso comum;
2. Campanha de circulação dos Bancos da Diversidade;
3. Desempenho no Indicador de Desempenho na Promoção da Equidade Racial (IPER 2025);
4. Acesso à justiça e identificação de grupos minorizados (Comunidades quilombolas);
5. Organização do evento do mês da Consciência Negra (Novembro);
6. Avaliação da Resolução do CNJ sobre acesso à Justiça por pessoas e povos indígenas na plataforma Integra.

Discussão:

1. Sinalização de banheiros acessíveis e de uso comum (Projeto-piloto: Vara do Trabalho de Belo Jardim)

O tema debatido foi a proposição de sinalizar dois banheiros da Vara do Trabalho de Belo Jardim como "Banheiro Acessível e de Uso Comum", transformando a unidade em um projeto-piloto para o Tribunal.

1.1. Fundamentação e contexto

- **Origem da proposta:** a juíza titular da Vara do Trabalho de Belo Jardim, Dra. Renata Nóbrega, após reforma da unidade (parte do projeto "Imóvel no Grau"), propôs a sinalização de dois banheiros de acesso ao público.
- **Acessibilidade:** os banheiros em questão já são acessíveis, amplos e obedecem integralmente às determinações de acessibilidade.
- **Justificativa:** a sinalização de "uso comum" visa incorporar o debate sobre a utilização de banheiros por todas as pessoas, independentemente da identidade de gênero, e evitar a segregação, como a criação de um "terceiro banheiro" para pessoas transgênero ou não-binárias.
- **Oportunidade:** a ação deve ser implementada para coincidir com a reinauguração das novas instalações da Vara, marcada para o próximo dia 05.
- **Suporte:** a juíza dirigente da Vara é defensora desta política, o que a torna um "laboratório" ideal para enfrentar os debates e eventuais crises que possam surgir.
- **Precedente:** foi mencionada a existência de ofício do CNJ que anteriormente questionou o tribunal sobre sua política ou ato normativo sobre o uso de banheiros com o recorte de gênero, temática ainda não tratada no Regional.

1.2. Encaminhamentos e estratégia de implementação

- **Aprovação:** A proposta foi aprovada por unanimidade pelo Comitê, com a intenção de, posteriormente, estender a sinalização para outros banheiros do tribunal.
- **Ofício à Presidência:** Será confeccionado e enviado um ofício à Presidência, solicitando autorização para o projeto-piloto de sinalização.
- **Entrega:** O ofício será entregue em mãos ao Presidente por um grupo de membros(as) do Comitê, como forma de reforçar a importância da proposta e proporcionar debate acerca do tema.
- **Prazo e custos:** A confecção e instalação das placas de acrílico serão realizadas pelo próprio setor de sinalização do tribunal, sem custo específico para contratação externa, e o prazo para a confecção é rápido, permitindo a instalação a tempo da inauguração no dia 05, caso haja autorização imediata.
- **Encaminhamentos adicionais:** Sugeriu-se que seja solicitada à Presidência o encaminhamento do ofício também à Secretaria de Gestão Estratégica (SEGGEST) e à Secretaria Administrativa (SA), por se tratar de um tema que envolve aquisição e planejamento do espaço físico do TRT-6.

- **Material de apoio:** Será providenciado material de campanha do Ministério Público Federal (MPF), que já implementou sinalização semelhante, para orientar a confecção do ofício.
-

2. Campanha de circulação dos Bancos da Diversidade

Foi debatida a sugestão de transformar o uso dos bancos da diversidade, que simbolizam o combate à violência contra a mulher, contra a população LGBTQIAPN+ e demais grupos sociais marginalizados, em uma campanha itinerante. A proposta também foi apresentada pela Dra. Renata Nóbrega, juíza titular da Vara do Trabalho de Belo Jardim.

2.1. Proposta

- **Objetivo:** Promover a circulação dos referidos bancos nas demais unidades do TRT no estado de Pernambuco, com permanência média de dois a três meses em cada unidade.
- **Impacto:** A circulação aumentará a visibilidade e o impacto do símbolo, evitando que ele se integre à paisagem e perca a força, além de reforçar a importância de levar a pauta para o interior do estado.

2.2. Encaminhamentos

- **Primeira viagem:** Sugeriu-se aproveitar a logística de deslocamento para a inauguração de Belo Jardim no dia 05, para que este seja o primeiro destino dos bancos.
 - **Rotatividade:** O período sugerido para permanência dos bancos em cada unidade foi de 60 dias, permitindo uma rotação que se adeque à logística de transporte de veículos do tribunal (que já circulam para entrega de materiais).
 - **Solicitação:** O pedido de autorização à Presidência para a campanha itinerante dos bancos deve ser feito em um ofício apartado daquele referente à sinalização dos banheiros mencionada acima.
-

3. Desempenho no Indicador de Desempenho na Promoção da Equidade Racial (IPER 2025)

O Comitê analisou o desempenho do TRT-6 no IPER 2025, discutindo a pontuação recebida em cada quesito, bem como a necessidade de intervenções para melhorar o resultado do índice no próximo ano.

3.1. Resultado geral e contexto

- **Pontuação:** O tribunal obteve 60 pontos de 145 (41,38% do total de pontos), ocupando o penúltimo lugar entre os tribunais do trabalho.
- **Recorte temporal:** O desempenho foi prejudicado pelo recorte temporal do IPER entre 1º de julho de 2024 e 30 de junho de 2025, o que excluiu eventos e capacitações importantes realizados fora desse período, a exemplo dos letramentos realizados no início de 2024 e o JusDiva –

3.2. Parâmetros não atingidos

Quesito	Percentual Atual / Situação	Parâmetro Necessário	Discussão / Intervenção Sugerida
Percentual de desembargadores(as) negros(as) superior ao percentual de magistrados(as) negros(as)	15,8% de desembargadores(as) negros(as) e 19,1% de juízes(as) negros(as).	-	Refletem a ausência de pessoas negras na magistratura e no serviço público enquanto um problema de acesso e de representatividade gerado pelo racismo estrutural e estruturante da sociedade.
Percentual de juízes(as) negros(as) no superior ao parâmetro de inclusão da magistratura	19,55% de juízes(as) negros(as)	28,70% é o parâmetro de inclusão para servidores(as) negros(as) no TRT-6	A solução é de longo prazo, demandando políticas públicas de admissão que o TRT-6 não tem autonomia financeira no momento para realizar. Sugeriu-se questionar o parâmetro de pontuação do CNJ por ser inatingível sem alterações estruturais.
Percentual de servidores(as) negros(as) superior ao parâmetro de inclusão da magistratura	32,14% de servidores(as) negros(as)	40,80% é o parâmetro de inclusão para servidores(as) negros(as) no TRT-6	
Percentual de servidores(as) negros(as) em cargos de chefia igual ou superior ao percentual de servidores(as) ocupando cargos de chefia.	11,32%: servidores(as) negros(as) em cargos de chefia	14,33% de servidores(as) ocupando cargo de chefia	Estes pontos são considerados de mais fácil intervenção com os esforços internos do tribunal, pois se tratam de servidores(as) que já fazem parte do quadro institucional.

Quesito	Percentual Atual / Situação	Parâmetro Necessário	Discussão / Intervenção Sugerida
Percentual de servidores(as) negros(as) ocupantes de cargos ou funções comissionadas (exceto cargos de chefia) igual ou superior ao percentual de servidores(as) ocupando cargos ou funções comissionadas (exceto cargos de chefia).	31,12%: servidores(as) negros(as) ocupando cargos ou funções comissionadas, exceto cargos de chefia	55,62%: servidores(as) ocupantes de cargos ou funções comissionadas, exceto cargos de chefia	
Desenvolvimento de programas de incentivo à capacitação de pessoas negras para ingresso na magistratura	Não possui programas de incentivo (ex: bolsas de estudo)	-	Atualmente, as ações são voluntárias. Proposta: Sugerir ao CNJ a criação de uma verba destacada/rubrica específica na Escola Judicial para financiar ações externas de formação e inclusão de pessoas negras, desvinculando a política do voluntarismo individual.
Existência de canais de denúncia de racismo no ambiente institucional	Não dispõe de canais específicos	-	Necessidade de criação de canais de denúncia específicos no ambiente institucional.
Capacitação em Equidade Racial	Não atingido	Mínimo de 10-14% de magistrados(as) ou 5-9,99% de servidores(as) capacitados(as)	Necessidade de reforçar a calendarização de letramentos ao longo do ano para contemplar o corte temporal do IPER.

3.3. Parâmetros atendidos

Quesito	Resultado Alcançado
Representatividade de pessoas negras em, pelo menos, 20% dos comitês e comissões	Pontuação máxima (10 pontos): Representação negra em 39 dos 46 colegiados, o que equivale a 84,78%.
Percentual de palestrantes negros(as) em eventos institucionais cuja temática não seja a racial	Pontuação máxima (10 pontos), reflexo da implementação de formulário de autodeclaração na Escola Judicial, que permitiu aferir os dados solicitados. Dos 55 eventos institucionais realizados, participaram 118 palestrantes, dos(as) quais 31 eram negros(as), o que totaliza 26,27% e ultrapassa o mínimo de 20% requerido.
Realização de eventos de sensibilização sobre questões raciais	Pontuação máxima (10 pontos) por realizar dois ou mais eventos de sensibilização sobre a temática racial com o Dia Nacional da Mulher Negra Latino-americana e Caribenha e o espetáculo teatral Clamor Negro no projeto "Letramento para a Diversidade: (Re)aprender para incluir", ambos em 2024.
Elaboração de campanhas e orientações contra o racismo e a discriminação	Pontuação máxima (10 pontos) com a campanha contra o racismo no <i>instagram</i> do TRT-6 e o lançamento do Calendário da Diversidade, ambos em 2024.
Possuir menos de 5% de informações cadastradas como "não informado" no campo de raça/cor do MPM*.	Pontuação máxima (20 pontos) pois todos(as) os(as) magistrados(as) e servidores(as) do TRT-6 têm o referido campo de raça/cor preenchidos.

3.4. Encaminhamentos

- **Ofício à Presidência:** Enviar ofício com o relatório do desempenho, destacando-se os pontos de possível intervenção interna:

- **Priorização em cargos de chefia e funções comissionadas:** Sugerir um plano de ação para priorizar e aumentar a participação de servidores(as) negros(as) em cargos de chefia/comissionados;
 - **Comissão de heteroidentificação:** Solicitar a criação de uma Comissão de Heteroidentificação permanente para garantir que as indicações e autodeclarações sejam legítimas.
 - **Calendarização das ações:** Implementar uma calendarização contínua das ações formativas de equidade racial ao longo do ano, para que os eventos sejam contemplados nos recortes temporais de relatórios futuros.
-

4. Acesso à justiça e identificação de grupos minorizados (Comunidades quilombolas)

O debate foi iniciado com a análise do Ofício Circular CNJ n.º 279/2025/SG, que solicita a indicação de processos que versem sobre temática racial e/ou tenham como parte comunidades quilombolas com o intuito de promover um mutirão de julgamento desses processos em reconhecimento à relevância do Mês da Consciência Negra.

4.1. Análise da situação atual

- **Identificação de processos:** O tribunal não identificou processos com essa sistemática em seu acervo, conforme despacho da presidência.
- **Ausência de marcador específico:** O principal obstáculo é a ausência de um campo específico no PJe para o recorte racial ou para identificar pessoas oriundas de comunidades quilombolas. Atualmente, o PJe só permite a identificação binária de sexo (homens e mulheres), extraída do CPF a partir da autodeclaração na Receita Federal.
- **Dúvida sobre escopo:** Foi levantada a dúvida sobre a abrangência do pedido do CNJ, questionando se as ações se referem apenas a relações de emprego dentro do quilombo ou se incluem indivíduos que nasceram no quilombo, mas trabalham fora.
- **Diferenças regionais:** Foi ressaltado que a realidade das demandas trabalhistas envolvendo essas comunidades varia significativamente entre os Regionais.

4.2. Debate sobre estratégias de marcação de processos no PJe

Diante da deficiência identificada, diversas propostas para aprimorar a extração de dados e a marcação de processos foram apresentadas:

- **Proposição ao Comitê PJe Nacional:** Oficiar o Comitê Nacional do PJe com a proposta de criar campos de identificação automatizados para raça, gênero e, especificamente, para comunidades quilombolas.
- **Uso de Bases de Dados Existentes (Automação):**

- **CPF/Receita Federal:** Proposta de utilizar o CPF para buscar na base da Receita Federal (onde há interoperabilidade) a identificação do sexo biológico das partes.
- **CEP:** Sugestão de tentar identificar processos de pessoas residentes em quilombos através do CEP (Código de Endereçamento Postal), caso as comunidades possuam códigos específicos.
- **TRE:** Proposta de estabelecer contato com o TRE (Tribunal Regional Eleitoral) para verificar a possibilidade de cruzar dados de raça (que o TRE pode ter via autodeclaração de eleitores/candidatos) com os dados do PJe.
- **Aprimoramento da classificação processual:** Sugerir ao Comitê PJe uma classificação mais específica dos processos na área trabalhista, já que o sistema atual só permite a especificação genérica de "dano moral" ou "assédio moral".
- **Alternativas de marcação (*tags/chips*):** Foi discutida a possibilidade de usar *tags* no processo para identificar a temática racial, mas a ideia foi vista com ressalvas, pois a sobrecarga de trabalho nas varas judiciais tornaria inviável a aplicação e atualização manual desses marcadores pelos(as) servidores(as).
- **Campanha de conscientização:** Realizar campanha de sensibilização para que os(as) advogados(as) incluam a questão racial na qualificação da parte, na petição inicial.

4.3. Encaminhamentos e ações propostas

- **Reunião com Comitê PJe:** Foi definida a necessidade de agendar um encontro com o Comitê do PJe para buscar a automatização na identificação de processos com temática racial e comunidades quilombolas.
- **Campanha:** inserir aviso na página inicial do PJe, solicitando aos(às) advogados(as) que comuniquem ao Comitê de Equidade os casos de processos que envolvam temática racial e/ou comunidades quilombolas.
- **Contato com o TRE:** Agendar uma reunião com representantes do TRE para verificar a possibilidade de cruzar os dados de raça com os do PJe, visando facilitar a comunicação e a extração de dados do sistema.

5. Organização do evento do mês da Consciência Negra (Novembro)

Houve a deliberação sobre a realização do evento em alusão ao Mês da Consciência Negra, com a urgência de fechar detalhes devido aos prazos de contratação da Escola Judicial (EJud6).

5.1. Dados do evento

- **Tema:** Roda de conversa sobre branquitude e racismo religioso.
- **Data proposta:** 21 de novembro (sexta-feira, após o feriado do dia 20). Foi avaliada a possibilidade de o evento ser alterado para o dia 28 de

novembro (sexta-feira da semana seguinte) como forma de evitar esvaziamento, no entanto, a alteração não foi possível em virtude da agenda dos(as) palestrantes.

- **Horário:** 9h às 11h.
- **Local:** Auditório da Escola Judicial, com capacidade para 100 pessoas e transmissão *online*.
- **Composição da Mesa:**
 - Ana Helena Itamar Passos – pesquisadora sobre os privilégios da branquitude.
 - Denise Ferreira – assistente social do Tribunal de Justiça da Bahia que trabalha com questões de raça e gênero, especificamente com o recorte da adoção.
 - Pai Edson de Omolu – professor de História formado pela Universidade Federal de Pernambuco e mestre em Ciências da Religião pela Universidade Católica de Pernambuco.
 - Mãe Fátima – Mãe de Santo do Candomblé e Vice-Presidente do Conselho Estadual de Saúde de Pernambuco.

5.2. Apresentação Cultural e Custos

Foi aprovada por unanimidade a inclusão de uma apresentação cultural para finalizar o evento, com o intuito de abrilhantar e alimentar o movimento social no estado.

- **Grupo escolhido:** *Afoxé* (manifestação cultural e religiosa do Candomblé) da Mãe Fátima, com 20 pessoas e duração de 30 minutos.
- **Custo:** R\$ 13.300,00 (com nota fiscal), o que está dentro do orçamento da EJud6.

5.3. Participação

- **Público-alvo:** o evento será aberto ao público em geral, incluindo servidores(as), magistrados(as), aposentados(as), e público externo. O link de inscrição será divulgado em todos os canais do Tribunal.
- **Participação do interior:** será priorizada a presença física de servidores(as) e magistrados(as) da Região Metropolitana e garantida a transmissão *online* para o público do interior, evitando o gasto com diárias.
- **Incentivo:** O evento será considerado ação formativa e contará com a carga horária para adicional de qualificação decorrente de ações de treinamento.

5.4. Encaminhamento

- Será solicitada à Presidência uma comunicação incentivando a liberação de, pelo menos, um(a) servidor(a) por setor/gabinete para comparecer à atividade.
-

6. Avaliação da Resolução do CNJ sobre acesso à Justiça por pessoas e povos indígenas na plataforma Integra

O Comitê discutiu sobre a conformidade do TRT-6 com a Resolução n.º 454/2022 – que trata do acesso à justiça por pessoas e povos indígenas – e o prazo até final de outubro para reunir evidências sobre a temática.

6.1. Requisitos da Resolução CNJ n.º 454/2022

Os itens cobrados na avaliação incluem:

- **Intérpretes:** assegurar a nomeação de intérprete (preferencialmente dentre membros da comunidade) para garantir a compreensão dos atos processuais.
- **Perícia antropológica:** viabilizar, quando necessário, a realização de perícias antropológicas, respeitando as peculiaridades do processo intercultural.
- **Profissional especializado(a):** na designação de antropólogo ou antropóloga, priorizar profissional com conhecimentos específicos sobre o povo indígena envolvido no processo.
- **Formação continuada:** promover cursos e ações de qualificação e atualização funcional para magistrados(as) e servidores(as) sobre a temática.

6.2. Diagnóstico interno

Situação atual: não há conhecimento sobre a existência de processos judiciais que envolvam a temática indígena (assim como a quilombola). Consequentemente, não há estrutura formalizada para intérpretes ou peritos(as) antropólogos(as) em razão da ausência de demanda processual.

A Escola Judicial confirmou que não possui cursos específicos sobre a temática indígena em seu portfólio, mas está buscando parcerias com outras escolas para construir e replicar conteúdo.

6.3. Encaminhamentos para a coleta de evidências:

- **Busca interna:** enviar ofício aos(às) juízes(as) questionando a existência de processos que envolvam pessoas e povos indígenas para documentar a falta de demanda.
- **Busca externa:** Consultar o Ministério Público do Trabalho (MPT) sobre inquéritos que envolvam comunidades indígenas e a Justiça Federal sobre a existência e a forma de contratação de antropólogos(as)/intérpretes.
- **Mapeamento e documentação:** Contatar a Fundação Nacional dos Povos Indígenas (FUNAI) ou universidades para obter documentos que mapeiem e quantifiquem as comunidades indígenas no estado de Pernambuco. O objetivo é usar a informação (distância e número de pessoas) como justificativa para a ausência de demanda.

7. Outros encaminhamentos

Proposta de formalização (intérpretes): atualmente, há grande dificuldade na contratação de intérpretes de Língua Brasileira de Sinais (Libras) para audiências, que atualmente dependem do altruísmo de um servidor do Tribunal, desviando-o de suas atribuições. Diante deste cenário, foi sugerida a criação de um quadro de servidores(as) com função gratificada para atuar como intérpretes (à semelhança dos conciliadores), com capacitação obrigatória em Libras. Essa formalização resolveria a dependência do voluntariado e garantiria um quadro apto para futuras demandas. O modelo poderia ser estendido para intérpretes de línguas indígenas, caso haja demanda.

Encerramento

Nada mais havendo a tratar, a reunião foi encerrada às 11h40.