

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: 12/12/2025

Hora: 14h

Local: GoogleMeet

Participantes:

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

ANA LUIZA TAVARES SOARES DA SILVA – Servidora lotada no Núcleo de Governança em Gestão de Pessoas

ARTHUR DA COSTA CABRAL – Servidor lotado na Divisão de Atendimento a Magistrados

CAMILA VILLA-CHAN PEREIRA CHARIFKER – Servidora lotada no Núcleo de Governança em Gestão de Pessoas

EVELLYN DE SOUZA RODRIGUES – Servidora lotada no Núcleo de Governança em Gestão de Pessoas

FABIO ANDRÉ DE FARIAS - Desembargador Federal

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

LAURA CAVALCANTI DE MORAIS BOTELHO – Juíza titular da 2ª Vara do Trabalho de Carpina

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

Pauta:

- 1. Resoluções do CNJ/CSJT e o sistema Integra**
- 2. Banco de Talentos e equidade racial**
- 3. Ação afirmativa racial para cargos e funções**
- 4. Canal específico para denúncia de racismo**
- 5. Colaboração entre colegiados**
- 6. Planejamento para o dia 08 de março de 2026**
- 7. Informes e agradecimentos**

Discussão

A reunião do Comitê de Equidade abordou diversas pautas relacionadas à temática da promoção da equidade racial, de gênero e da diversidade dentro do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT-6), com foco em políticas internas e no alinhamento com resoluções de órgãos superiores, conforme relatado a seguir.

1. Resoluções do CNJ/CSJT e o sistema Integra

- **Resoluções em discussão:**

- Protocolos para julgamento com perspectiva racial: foi reiterado que o TRT-6 já vem sendo avaliado, na plataforma Integra, quanto ao cumprimento de tal protocolo. E foi destacada a necessidade de manter atenção contínua às exigências do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), especialmente no que se refere à identificação de pessoas e à adoção de políticas afirmativas baseadas em dados.
- Acesso à justiça para povos indígenas e quilombolas – Embora o TRT-6 não tenha participado diretamente da avaliação sobre povos indígenas, houve a sugestão de o Tribunal se antecipar a futuras demandas do CSJT no sistema Integra.
- Acesso à justiça para pessoas em situação de rua – Foi destacada a recente publicação de resolução do CNJ voltada às pessoas em situação de rua. Sugeriu-se o planejamento de ações institucionais voltadas a esse público, de forma integrada ou complementar para evitar sobreposição de esforços, visto que já existe colegiado que atua especificamente com a temática no Regional.

- **Ações para 2026:** Proposta de calendarização para ações formativas e para letramentos, com foco inicial em março de 2026.

2. Banco de Talentos e equidade racial

- **Banco de Talentos:** ferramenta estratégica da área de gestão de pessoas, voltada à identificação de competências, interesses e perfis profissionais, utilizada para apoiar as decisões sobre lotação de pessoal. Nesse sentido, foi discutida a utilização do Banco de Talentos para identificar pessoas negras e outros grupos socialmente marginalizados para ocupar cargos de chefia e cargos em comissão, visando atingir melhores índices de equidade no Regional.
- **Funcionalidade:** o Banco de Talentos permite o recorte por raça, gênero e outras informações que são extraídas automaticamente dos dados constantes no Sistema Integrado de Gestão de Pessoas (SIGEP). Além disso, a ferramenta permite que servidores(as) adicionem outras informações como competências e interesses. Quanto mais completo o perfil, maior a utilidade da ferramenta. Importante ressaltar que os(as) servidores(as) visualizam apenas seus próprios currículos no Banco de Talentos, já gestores(as) e recrutadores(as) visualizam múltiplos perfis e podem aplicar filtros visando à seleção de pessoal.

- **Discussão sobre a visibilidade de dados sensíveis:** regionais de outros estados solicitaram a ocultação dos filtros de gênero e raça do Banco de Talentos, alegando risco de discriminação, possível violação da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), bem como a possibilidade de uso indevido das informações por parte dos(as) gestores(as).

O Comitê discutiu os pontos positivos e negativos sobre a temática, e o entendimento majoritário foi de que a ocultação desses dados impede a implementação de políticas internas de inclusão, pois é impossível incluir quem não se pode identificar. Na contramão da solicitação, o CNJ tem demandado cada vez mais a identificação de grupos específicos (quilombolas, indígenas, pessoas em situação de rua etc), como forma de possibilitar a criação de ações direcionadas a cada grupo.

- **Encaminhamentos:** houve consenso de que o TRT-6, na condição de gestor nacional do sistema, não pode decidir isoladamente sobre a controvérsia. Assim, ficou definido que a equipe de gestão do sistema (TRT-6) formalizará consulta aos colegiados internos (Comitês de Equidade e de Proteção de Dados) e à Presidência, a fim de debater a matéria e fundamentar a decisão quanto à omissão ou à manutenção dessas informações no Banco de Talentos.
- **Sugestão:** utilização da pesquisa de mestrado da servidora Joane, que analisou especificamente o Banco de Talentos do Tribunal para auxiliar no aprimoramento do recorte racial.

3. Ação afirmativa racial para cargos e funções

- **Proposta:** discutiu-se a possibilidade de criação de uma política de cotas raciais, por meio da instituição de normativo que estabeleça quantitativo mínimo de pessoas negras em cargos de chefia e funções comissionadas no Tribunal. A proposta foi considerada oportuna, tendo em vista que medidas voluntárias tendem a ser insuficientes na ausência de indução normativa. Ademais, considerando que a qualificação formal no Tribunal é relativamente homogênea, escolhas realizadas sem critérios de diversidade tendem a reproduzir padrões históricos de exclusão.
- **Inspiração:** a proposta tem como referência a legislação que promove a equidade racial, bem como as resoluções do CNJ que disciplinam e incentivam a adoção de ações afirmativas no âmbito do Poder Judiciário. Soma-se a esse arcabouço normativo a resolução atualmente vigente no TRT-6 voltada à promoção da equidade de gênero, que serve como parâmetro institucional e demonstra a viabilidade de políticas internas estruturadas para redução de desigualdades e fortalecimento da diversidade nos espaços do Regional.
- **Monitoramento:** o TRT-6 já disponibiliza, em seu Relatório Integrado de Gestão, dados anuais sobre a força de trabalho, além de painel de Power BI que apresenta a composição do efetivo segmentada por raça, gênero e deficiência. Contudo, foi identificada a necessidade de se instituir uma “fotografia institucional” em data de referência (ex.: 31/12/2025), a partir da qual seja possível acompanhar, de forma comparável, as entradas e saídas de pessoal nos mesmos cargos e verificar, assim, se há efetivo progresso quanto à inclusão racial

ou a manutenção de desigualdades. Destacou-se, ainda, que a apresentação sistematizada desses dados como evidência é essencial para superar discursos abstratos, subsidiar a formulação de políticas internas e sensibilizar gestores e a alta administração.

- **Encaminhamento:** o grupo decidiu pelo envio de sugestão formal à Presidência para que o Tribunal adote percentuais de reserva de vagas para pessoas negras em cargos de gestão, tomando como referência a resolução já vigente voltada à promoção da paridade de gênero.
- **Sugestão:** utilizar o painel de força de trabalho existente, bem como o Relatório Integrado de Gestão anual, para o monitoramento estatístico da evolução da diversidade nos cargos comissionados e de liderança, com vistas à identificação de eventuais estagnações e ao subsídio à formulação de políticas institucionais.

4. Canal específico para denúncia de racismo

- **Lacuna identificada:** inexistência de canal explicitamente identificado para o recebimento de denúncias de racismo (item avaliado no IPER 2025).
- **Debate:** houve significativa manifestação contrária à criação de novas estruturas formais, considerando a limitação de pessoal e de espaço físico, bem como o risco de instituir estruturas meramente simbólicas, sem efetividade prática.
- **Proposta:** diante das restrições identificadas, o grupo consolidou o entendimento de que a temática racial, assim como outras formas de discriminação – a exemplo de capacitismo e etarismo – deve ser integrada à ouvidoria já existente.
- **Providências necessárias:** para viabilizar essa integração, será indispensável promover a alteração do normativo que instituiu a ouvidoria, de modo a incluir explicitamente as temáticas de "racismo", "capacitismo", entre outras. Também será necessária a adaptação dos formulários, a fim de permitir a identificação objetiva do tipo de discriminação relatada, bem como o estabelecimento de fluxo bem definido de encaminhamento aos colegiados competentes.
- **Necessidade de sensibilidade:** ressaltou-se a importância de capacitar e sensibilizar a equipe responsável pelo recebimento das manifestações, para que seja capaz de identificar a natureza da discriminação e assegurar um fluxo de acolhimento sensível e apropriado, em articulação com o Subcomitê de Prevenção e Enfrentamento da Violência, Assédio e Discriminação.

5. Colaboração entre colegiados

- **Problema:** constatou-se que os diversos colegiados do tribunal atuam de forma pouco integrada, o que tem resultado em sobreposição de ações, dispersão de esforços e dificuldades para a consolidação e a transformação da cultura organizacional.
- **Proposta:** promover a realização de um "fórum anual de colegiados", reunindo integrantes de comissões, comitês e subcomitês com temáticas afins – como equidade, participação feminina, acessibilidade e prevenção ao assédio – com o

objetivo de alinhar diretrizes, compartilhar experiências e conhecimentos, planejar ações integradas e otimizar a utilização de recursos e de público.

- **Benefícios esperados:** ampliação da participação nos eventos institucionais, uso mais estratégico dos recursos financeiros e humanos, fortalecimento das pautas transversais e maior impacto das iniciativas na cultura institucional.
- **Unidades envolvidas:** o fórum deverá contar também com a participação da Escola Judicial, da Divisão de Saúde, da Gestão de Pessoas, da Ouvidoria, da Corregedoria e da Presidência.
- **Próximos passos:** encaminhar sugestão formal à Presidência, no primeiro semestre do próximo ano, para viabilizar a realização do referido fórum.

6. Planejamento para o dia 08 de Março de 2026

- **Nova abordagem:** sugeriu-se a adoção de uma nova perspectiva para as ações relativas ao dia 08 de março, de modo a deslocar o foco de um caráter meramente comemorativo para a promoção de um espaço qualificado de reflexão e debate sobre temas estruturais, especialmente a violência contra a mulher.
- **Coordenação:** propôs-se o envio de ofícios ao Subcomitê de Incentivo à Participação Feminina e à Escola Judicial no início de janeiro, com a finalidade de articular a elaboração de um programa conjunto para o mês de março, visando uma atuação integrada e maior visibilidade institucional.
- **Referência:** foi indicada, como boa prática, a experiência do Projeto Indira, desenvolvido no âmbito do Poder Judiciário de Santa Catarina, reconhecido como iniciativa exitosa no enfrentamento da violência contra a mulher.

7. Informes e agradecimentos

- **Nova jovem aprendiz:** informou-se a contratação, pelo Tribunal, de uma jovem aprendiz negra e trans, o que representa avanço em termos de inclusão. Destacou-se, contudo, a necessidade de intensificar ações de letramento em gênero, a fim de assegurar acolhimento efetivo e prevenir situações de discriminação.
- **Novembro Negro:** registrou-se o êxito da campanha de literatura negra realizada em novembro, ocasião em que todos os livros disponibilizados nas estantes do Tribunal foram retirados pelo público. Diante do resultado positivo, o Comitê manifestou a intenção de manter a estante da campanha de forma permanente.
- **Despedidas:** foram expressos reconhecimento e agradecimento pelas contribuições e pela parceria da servidora Ana Japiá, cuja aposentadoria já foi homologada, e do servidor Mário dos Santos, que se aposentará no mês de janeiro. O grupo sugeriu a realização de uma reunião presencial ainda em janeiro, como forma de homenagear Mário, querido integrante do Subcomitê.
- **Pesquisa de mestrado:** a Dra. Laura convidou todos(as) os(as) membros(as) do Comitê para a apresentação dos resultados de sua pesquisa de mestrado à

Presidência, agendada para o dia 18 de dezembro, às 9h. O objetivo é reforçar políticas já implementadas com resultados positivos, bem como propor novas iniciativas voltadas ao fortalecimento do sentimento de pertencimento institucional e à melhoria da cultura organizacional no âmbito do TRT-6.

Encaminhamentos resumidos

- Formalizar consulta à Presidência e aos colegiados competentes acerca da visibilidade de dados sensíveis no Banco de Talentos;
- Encaminhar à Presidência sugestão de instituição de cotas raciais para cargos de chefia e funções comissionadas;
- Verificar, junto à Ouvidoria, a viabilidade de explicitar as temáticas de racismo e outras formas de discriminação na resolução e nos formulários de denúncia já existentes, sem a criação de novas estruturas;
- Propor à Presidência, no primeiro semestre do ano, a realização de um "Fórum de Colegiados";
- Encaminhar ofícios, no mês de janeiro, ao Subcomitê de Incentivo à Participação Feminina e à Escola Judicial, com vistas ao planejamento de ações alusivas ao dia 08 de Março, com enfoque no enfrentamento da violência contra a mulher;
- Planejar ações de letramento para 2026, com prioridade para o primeiro semestre;
- Designar à unidade de apoio executivo do Comitê a responsabilidade pelo preenchimento dos formulários do CSJT relativos às ações de equidade realizadas em 2025.

Finalização

Com o indicativo de realização da próxima reunião em janeiro de 2026 e sem mais demandas a tratar, a reunião foi encerrada às 15h40.