



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

ROBERTO
VIEIRA DE
ALMEIDA
REZENDE
04/06/2024 07:39

Comitê Regional do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade
Biênio 2022/2024

Ata de reunião n. 2/2024

1. Informações da reunião

Data: 25/05/2024 **Hora:** 15h **Tipo:** ordinária
Formato: virtual **Plataforma:** Meet

2. Participantes

Integrantes (membros)	
Magistrado indicado pela Desembargadora Presidente (Coordenador e Gestor Regional)	Juiz Roberto Vieira de Almeida Rezende
Magistrada eleita por votação direta pelos(as) magistrados(as) (Coordenadora e Gestora Regional)	Juíza Alice Nogueira e Oliveira Brandão
Servidora com deficiência, eleita por votação direta pelos(as) servidores(as)	Regina Katsutani
Servidor negro, eleito(a) por votação direta pelos(as) servidores(as)	Filipe Gioielli Mafalda
Servidor LGBTQIAP+, eleito(a) por votação direta pelos(as) servidores(as)	José Anchieta Oliveira Feitoza

Ausências justificadas	
Nome	Motivo
Renata de Souza Santos (Servidora preferencialmente vinculada à área de sustentabilidade, indicada pelo titular da Diretoria-Geral da Administração)	Licença médica
Isabella Gonçalves Leal (servidora representante de entidade de classe, indicada pelo SINTRAJUD)	Licença médica
Larissa Natalia Soares Fonseca (servidora mulher, eleita por votação direta pelos(as) servidores(as))	Férias
Juiz Ramon Magalhães Silva Magistrado (representante de entidade de classe, indicado pela Amatra-2)	Férias
Angela de Souza Lima (servidora com mais de 60 (sessenta) anos, indicada na forma do item 6.1 do anexo único do Ato GP nº 8/2024)	
Roberto Pereira da Silva (colaborador terceirizado, indicado pelo respectivo sindicato ou associação)	



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

Convidada

Servidora integrante dos Comitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio no 1º e 2º Graus

Adriana Domanoski Gurniak

3. Pauta

Item	Assunto
I	Apresentação de indicadores de integridade.
II	Propostas de projetos.
III	Definição de palestrantes para eventos futuros.

4. Breve relato

A reunião teve início com comentários e impressões dos(as) participantes a respeito de eventos realizados recentemente:

1. O servidor Filipe falou sobre a reunião realizada na última sexta-feira (17/5/2024) com as equipes relacionadas a sustentabilidade e acessibilidade, para tratar do evento “Caminhos para a Transformação: ESG no TRT2”. A cada mês será tratado um eixo diferente do modelo de gestão por ESG (*Environmental, Social and Governance*, que corresponde às práticas ambientais, sociais e de governança de uma organização).

A SECOM foi envolvida, fará a divulgação e ações mensais de comunicação. Também foi observado que o atual Plano de Logística Sustentável (PLS) possui indicadores de diversidade.

2. Simpósio “Liberdade Religiosa e Combate à Intolerância”. Realizado em 26/04 por este Comitê, teve feedback bastante positivo (acompanhamento da Ejud, quantidade de participantes, relatos de elogios etc). Destacou-se a importância de participar desses eventos, para que tenham mais visibilidade e alcance.
3. Filipe informou que foi convidado para palestrar sobre “Análise da efetividade das políticas de enfrentamento às opressões contra a população LGBTQIAP+ no Judiciário” em plenária da FENAJUFE. Informou que usará as boas práticas do TRT2 como exemplo para os demais Tribunais.
4. Seminário sobre prevenção e enfrentamento do Assédio, da Violência e da Discriminação, promovido pelo CSJT nos dias 8 e 9/05. Contou com a participação da Juíza Alice (que representou o Comitê de Enfrentamento ao Assédio no 1º Grau, a pedido do Dr. Roberto) e da servidora Adriana.

Foi mencionada a preocupação do CSJT em dar continuidade aos trabalhos dos comitês diante da iminente troca de gestão daquele Órgão. Orientou-se que os Tribunais continuem atuando regionalmente, diante da incerteza da priorização das políticas de diversidade.

Na ocasião, houve um curso prático de apresentação de casos, com posicionamento de cada participante. Evidenciou a necessidade da empatia com a pessoa que noticia o assédio. Demonstrou a magistrados(as) e gestores(as) que os casos são reais e que precisam ser direcionados ao acolhimento, que ocorre de formas diferentes em cada Regional.

Ressaltou-se, ainda, a importância de divulgar o canal de denúncias, e fazer saber que as notícias são anônimas e não geram interferência.

Também foram comunicadas: **a.** inclusão de representantes dos comitês de todos Regionais em um grupo de WhatsApp, para troca de experiências; **b.** lançamento de duas cartilhas sobre o tema, que inclusive já estão publicadas no Portal do TRT2.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

Sobre os(as) gestores(as) que recebem denúncias, foi observado que, por vezes, eles(as) não sabem como agir. Pensando nisso, o TST está formalizando um Núcleo de Acolhimento aos Gestores, com orientações relacionadas às atitudes práticas. Apesar do foco nos(as) gestores(as), destacou-se que o enfrentamento ao assédio é de responsabilidade de todos(as).

Funcionários(as) terceirizados(as) e capacitações de gestores(as)

O novo normativo publicado pelo TST também incluiu trabalhadores(as) terceirizados(as). Inclusive, há muitas reclamações de assédio nas empresas das áreas de limpeza e tecnologia da informação. Daí a necessidade de fazer cursos voltados para esse público.

Também surgiu a ideia de realizar cursos práticos direcionados a gestores(as), à semelhança daquele realizado pelo TST (item 3). Ainda que os posicionamentos se mostrem retrógrados, é importante debate-los.

Divulgação dos eventos - SECOM

Foi deliberado que, por ocasião da realização dos próximos eventos que envolvam algum tipo de vulnerabilidade, será solicitado à SECOM para reforçar a divulgação do vídeo com informações sobre os canais de assédio.

As companhias devem trabalhar com “palavras-chave” e “conceitos-chave” (como vulnerabilidade, violação e proteção). O objetivo é conscientizar as pessoas de que há certos grupos que precisam de mais proteção, empatia e um “olhar cuidadoso”.

Para o alcance dos terceirizados e estagiários, pensou-se em criar um tipo de comunicação específica – até mesmo para incentiva-los a participar de reuniões sobre o tema. A ideia é disponibilizar cartilhas e colocar cartazes nos locais frequentados por essas pessoas (como refeitórios e salas de chefia), com frases afirmativas e QR Codes que tragam mais esclarecimentos e divulguem os canais de denúncias. Como exemplo, mencionou-se as frases utilizadas atualmente em banheiros de bares e estabelecimentos comerciais, para proteção da mulher, que trazem mensagens claras e diretas.

Apresentação de indicadores de integridade

A servidora Adriana, que atua na Coordenadoria de Estatística, apresentou o indicador “Modelo de Inclusão da Diversidade, Equidade e Acessibilidade”. Ele foi proposto pela Seção de Riscos e Compliance para um dos objetivos previstos no Plano de Integridade. O ponto positivo é que ele já foi validado pela Rede de Equidade (composta por diversas instituições públicas dos Poderes Judiciário e Executivo, além do TCU).

Hoje, o indicador abrange as questões de diversidade, gênero e raça, mas a proposta é adicionar as dimensões LGBTQIA+ e 60+.

A ideia é que o Comitê valide as respostas do formulário de pesquisa. A adoção dos critérios de indicadores do Plano de Integridade é um passo para assinar o Pacto de Equidade (do qual o TST também é integrante), e que possivelmente será assinado o quanto antes.

Para que a validação ocorra com brevidade, a Secretaria de Governança e Gestão Estratégica fará o encaminhamento formal ao Comitê, com prazo determinado para resposta.

Propostas de projetos

1. Criação de grupos focais com representantes de magistrados(as), servidores(as) e colaboradores(as). A ideia é inspirada nas boas práticas do TJDF, que possui grupos de estudos separados pelos eixos (pessoas com deficiência, negros etc). O objetivo é estabelecer o diálogo e discutir melhorias para o Tribunal, para posteriormente compilar essas informações, que serviriam de base para proposição de projetos. O documento servirá de norte para tomada de decisões da próxima gestão do TRT2.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

2. Elaboração do Plano de Diversidade do TRT-2, que contemple ações e indicadores. O atual planejamento estratégico se desdobra em planos intraorganizacionais por áreas, mas não há plano específico para esse tema.
3. Criação de mesa específica na Semana de Conciliação para o público 60+, como forma de acelerar a resolução dos conflitos trabalhistas. Essa ideia será apreciada no respectivo grupo de trabalho.
4. A partir dos indicadores de diversidade, criar canal de comunicação com setores para alimentar novas ideias, conhecer e acompanhar ações de diversidade que não sejam do conhecimento geral. Essa ação também poderá ser incluída no Plano de Diversidade.
5. Institucionalização de um calendário permanente de equidade e diversidade, como já existe em outros órgãos públicos. Sua publicação permitirá o acompanhamento de ações e norteará diversos colegiados, já que a equidade abrange temas como assédio, trabalho infantil, saúde do servidor etc. Pleitear junto à Presidência, via Proad, para instituí-lo.
6. Adoção de projeto permanente de conscientização e efetivo acolhimento do público minoritário (interno e externo) pelo Tribunal.
7. Pleitear que não seja necessária a compensação de horas para os cursos realizados pela EJUD. Solicitar que os cursos sobre diversidade e assédio tenham convocação de pessoas em cargo de gestão e em substituição. Verificar com a EJUD e com a SGP se existe iniciativa a esse respeito.

Foram aprovadas as propostas 1, 2, 5, 6 e 7. A proposta 3 deverá ser avaliada pelo grupo de estudos de pessoas 60+. A proposta 4 poderá ser avaliada após a mudança de gestão.

Sugestões de palestrantes para eventos futuros

- Juíza Alice Nogueira e Oliveira Brandão;
- Lis Soboll, psicóloga (há uma solicitação em andamento);
- Carla Vale, assistente social que levou ao CSJT casos práticos de como aplicar o combate ao assédio no dia a dia.

Palestras do Orgulho LGBTQIA+ e Semana da Diversidade

Serão realizadas nos dias **26 e 27 de junho**, nos formatos *online* e presencial, respectivamente. A ideia inicial é realizar duas palestras por dia. Nomes sugeridos:

- Reedição do curso do Renan Quinalha (esbarrou em questões de agenda, mas pode ser sondado para o evento de agosto);
- Erica Hilton (Diretoria Cultural da AMATRA está tentando contato, mas acha difícil agenda para junho);
- Caio Rodrigues Pedra, autor de livro sobre LGBTfobia estrutural;
- Veronyka Gimenes, travesti, apresenta podcast “Entre Amigues”;
- Paulo Souto Maior, professor, fez trabalho de curadoria e pesquisas LGBT;
- Letícia Carolina Nascimento, escreveu um livro sobre transdiversidade;
- Rita von Hunt, drag queen;
- Stênio Gardel, autor de romance gay e servidor do TER Ceará;
- Sara Wagner, travesti mais antiga na militância do país;
- Ariadne Ribeiro, mulher trans, psiquiatra, doutora pela Unifesp, trabalha na ONU;
- Deputado Estadual Guilherme Cortez.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

Dr. Roberto informou que a AMATRA planejou para o dia 27 um *happy hour* da diversidade, após as palestras, para atrair o público.

Foi informado também que Ejud2 se propôs a fazer o contato inicial com os(as) palestrantes. Poderá ser solicitado apoio da Diretoria Cultural da AMATRA para o pagamento dos palestrantes. Sugestões de parceria também com a OAB e FENAJUFE.

Importante pensar em palestrantes negras e lésbicas. Se possível, disponibilizar o evento no YouTube, para alcançar o máximo de pessoas possível.

Ações para o evento:

- Aquisição de 300 cordões com a bandeira progressista, com emblema do TRT2, para disponibilizar aos(às) servidores(as) que apoiam a causa;
- Aquisição da bandeira progressista (e hasteamento na semana do dia 28/6);
- Iluminação dos prédios durante o mês de junho.

Temáticas dos próximos eventos (2º semestre):

- Julho – mulher negra, latina e caribenha.
- Agosto – povos indígenas e mulheres lésbicas
- Setembro – gordofobia e refugiados/imigrantes.

5. Deliberações

Após exposição e discussão a respeito dos assuntos da pauta, foram tomadas as seguintes deliberações:

Descrição	Responsável pelo cumprimento
Enviar formulário de pesquisa ao Comitê p/ validação dos indicadores do Plano de Integridade.	Filipe (Secretaria de Governança e Gestão Estratégica)
Verificar junto à Comissão de Diversidade da OAB auxílio para a participação de um(a) palestrante no dia 27/6 (Semana da Diversidade)	Dr. Roberto
Enviar à Presidência e-mail para solicitar a compra de 300 cordões e bandeira progressista, bem como hasteamento na semana do dia 28/6 e iluminação dos prédios.	Dr. Roberto
Encaminhar os registros e propostas do campo 4 aos Comitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.	Dr. Roberto

6. Próxima reunião

Data: A definir.

7. Assinatura do(a) coordenador(a) do colegiado

Assinatura eletrônica, conforme selo de autenticidade.