

Comitê Regional do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade

Biênio 2024/2026

Ata de reunião n. 1/2026

1. Informações da reunião

Data: 12/02/2026

Hora: 15:00

Tipo: ordinária

Formato: virtual

Plataforma: Google Meet

2. Participantes

Integrantes (membros)	
Magistrada nascida nas regiões norte ou nordeste, eleita por votação direta pelos(as) magistrados(as), a partir de lista de inscrição	Itatiara Meurilly Silva Lourenço
Servidora mulher, eleita por votação direta pelos(as) servidores(as), a partir de lista de inscrição	Larissa Natalia Soares Fonseca
Servidor preferencialmente vinculado à área de sustentabilidade, indicado pelo titular da Diretoria-Geral da Administração	Filipe Gioielli Mafalda
Servidora com deficiência, eleita por votação direta pelos(as) servidores(as), a partir de lista de inscrição	Regina Katsutani
Servidora LGBTQIAP+, eleito(a) por votação direta pelos(as) servidores(as), a partir de lista de inscrição	Laline Brandão Magalhães
Servidora com mais de 60 anos de idade, substituta de vaga eleita por votação direta pelos(as)	Ana Celina Ribeiro Ciancio Siqueira

servidores(as), a partir de lista de inscrição, indicada pela Presidência	
Servidora nascida nas regiões norte ou nordeste, eleita por votação direta pelos(as) servidores(as), a partir de lista de inscrição e representante do Comitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Primeiro Grau	Ariene Virgínia Duarte da Costa
Colaboradora de Diversidade e representante do Comitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Primeiro Grau	Renata de Souza Santos

Convidados(as)	
Participante da equipe do Projeto de Consultoria em Diversidade CEERT	Adriana Domanoski Gurniak
Participante da equipe do Projeto de Consultoria em Diversidade CEERT	Alessandra Cal
Participante da equipe do Projeto de Consultoria em Diversidade CEERT	Ana Carolina Feitoza Bohm
Participante da equipe do Projeto de Consultoria em Diversidade CEERT	Ana Maria Bernadeli
Participante da equipe do Projeto de Consultoria em Diversidade CEERT	Ana Paula Cury Haddad Pontes de Miranda Vidal
Participante da equipe do Projeto de Consultoria em Diversidade CEERT	Antônio Donizete Ferreira da Silva
Participante da equipe do Projeto de Consultoria em Diversidade CEERT	Cláudia Sant'Anna Pinheiro
Participante da equipe do Projeto de Consultoria em Diversidade CEERT	Cristina Ramos De Oliveira Pereira
Participante da equipe do Projeto de Consultoria em Diversidade CEERT	Daniela Espínola

Participante da equipe do Projeto de Consultoria em Diversidade CEERT	Denize Mota
Participante da equipe do Projeto de Consultoria em Diversidade CEERT	Dulcinea Figueredo
Participante da equipe do Projeto de Consultoria em Diversidade CEERT	Elina Hirano
Participante da equipe do Projeto de Consultoria em Diversidade CEERT	Fernanda Andre Delicio
Participante da equipe do Projeto de Consultoria em Diversidade CEERT	Gabriel Pio De Paula
Participante da equipe do Projeto de Consultoria em Diversidade CEERT	Hélcio Nalon Alves
Participante da equipe do Projeto de Consultoria em Diversidade CEERT	Henrique Fernandes Monteiro
Participante da equipe do Projeto de Consultoria em Diversidade CEERT	Luiz Fernando De Paula Pereira
Participante da equipe do Projeto de Consultoria em Diversidade CEERT	Luiza Honora Pierre
Participante da equipe do Projeto de Consultoria em Diversidade CEERT	Sandra Keiko Takasaki Onmori
Participante da equipe do Projeto de Consultoria em Diversidade CEERT	Thiago Boeno Pessoa Ramos

Ausências justificadas		
Atribuição	Nome	Motivo
Colaborador(a) terceirizado(a), indicado(a) pelo respectivo sindicato ou associação	Aldenir Sena	-
Magistrado, indicado pelo Desembargador Presidente	Dr. Roberto Vieira de Almeida Rezende	férias/licença
Membra da magistratura representante de entidade de classe, indicada pela Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 2ª Região (Amatra-2)	Daiana Monteiro Santos	férias/licença

Servidor(a) negro(a), eleito(a) por votação direta pelos(as) servidores(as), a partir de lista de inscrição	Luciana Barrozo da Silva	-
Servidora representante de entidade de classe, indicada pelo Sindicato dos Trabalhadores do Judiciário Federal no Estado de São Paulo (Sintrajud)	Isabella Gonçalves Leal	-

3. Pauta

Item	Assunto
I	Iniciativas de Equidade e Diversidade em andamento
II	Demandas e iniciativas de Equidade e Diversidade em fase de deliberação e planejamento
III	Iniciativas em andamento e planejamento para os próximos projetos, em conjunto com outros colegiados
IV	Demandas administrativas e de governança

4. Breve relato

A reunião foi iniciada por Filipe Gioielli Mafalda, que agradeceu a presença das pessoas participantes e acolheu as justificativas de ausência das pessoas integrantes faltantes e deu boas-vindas às pessoas que participavam da reunião pela primeira vez, especialmente novas servidoras e novos servidores que ingressaram recentemente no Tribunal. Também recebeu as pessoas participantes do projeto de consultoria em Diversidade CEERT, convidadas para acompanhamento das propostas em forma de sustentação, pelo Comitê. Em seguida deu continuidade à reunião conforme a seguinte pauta:

1. Iniciativas de Equidade e Diversidade em andamento

- **Exposição Quilombo, Rastreamento nossas origens. Parceria com o TRE**
Filipe relembrou o sucesso da inauguração da exposição e o discurso do Dr. Valdir sobre o compromisso com a pauta racial e informou que a exposição, inaugurada anteriormente na Sede e amplamente divulgada, seria transferida para o Fórum Ruy Barbosa. Contudo, a migração precisou ser adiada por questões técnicas e logísticas. Dra Itatiara esclareceu que ainda não havia confirmação oficial de nova data, havendo indicação de que a reabertura deverá ocorrer por volta de abril.
- **Formação Inicial para servidores/as e estagiários/as e acompanhamento de servidores/as em vulnerabilidade demográfica**
As cartilhas de diversidade e combate ao assédio (mini guia com indicação dos canais institucionais de atendimento e dos colegiados responsáveis pelo acolhimento de demandas relacionadas à diversidade, assédio e discriminação) para distribuição para novos(as) servidores(as) e estagiários(as) está sendo distribuída. Há necessidade de inclusão dos canais de acessibilidade. O material foi disponibilizado em formato digital no portal da área de diversidade do TRT-2.

Em articulação com a Secretaria de Gestão de Pessoas, houve alinhamento de encaminhamento de todas as pessoas nomeadas à Seção de Diversidade, para conversa sobre diversidade e assédio. As pessoas em vulnerabilidade demográfica, principalmente pessoas trans, indígenas e nordestinas, estão sendo encaminhadas para acompanhamento multidisciplinar durante a adaptação. Ainda sobre o tema, Filipe informou que há atualizações a serem feitas na cartilha, principalmente em relação à seção de acessibilidade, entre outros pontos. Ariene informou que ainda não houve procura de acompanhamento multidisciplinar até o momento e que irá fazer busca ativa para reforçar a disponibilidade do canal para atendimento. Laline indicou que deve haver muito cuidado na apuração de denúncias de assédio. Dra Itatiara reforçou que não pode haver prejuízos e que as questões devem ser analisadas com muita atenção.

- **Pedido de providências CNJ - garantia de uso de banheiros por pessoas trans PROAD n. 44121/2025**

Houve parecer desfavorável da ASSEJUR com argumentação de existir projeto de lei que proíbe direito fundamental garantido pela CF. Há despacho de aguardo de normatização pelo CNJ. Há possibilidade de normatização próxima pelo CSJT.

Filipe informou que há pessoas trans no quadro funcional do Tribunal, servidoras e, estagiárias, advogadas, jurisdicionadas e pessoas que utilizam os prédios. Ainda, que não haja casos de transfobia formais. Ressaltou que garantir o direito ao uso do banheiro é urgente. Informou que, ao menos 20 Tribunais utilizam a norma de garantia de uso de banheiros por pessoas trans e que desses, alguns adotaram a norma elaborada com participação do TRT2 em grupos formais. Informou, ainda, que o Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem adotado postura progressista na matéria, citando recente divulgação relacionada ao Programa Transformação, iniciativa voltada à contratação de mulheres em situação de vulnerabilidade. Segundo relatado, a versão do programa no âmbito da Justiça do Trabalho, inspirada em iniciativa do CNJ, passou a prever percentuais específicos de contratação para pessoas trans — aproximadamente 5% das vagas — e já contempla, em sua regulamentação, previsões relacionadas ao uso de banheiros conforme a identidade de gênero. Nesse contexto, mencionou que eventual normatização também poderá vir do TST, caso não haja definição imediata pelo CNJ. Destacou, por fim, que o Comitê permanece acompanhando o tema e que o item foi apresentado para ciência das pessoas integrantes. Na sequência, Larissa questionou como a equipe de segurança do Tribunal tem lidado, na prática, com eventuais situações relacionadas ao uso de banheiros por pessoas trans e se já havia registro de ocorrência desse tipo. Em resposta, Nalon informou que, até o momento, não houve registro de incidentes, queixas ou problemas relacionados ao uso de banheiros em nenhuma das unidades do Tribunal. Acrescentou que também não houve manifestação formal ou informal sobre o tema junto à equipe de segurança, nem comunicação por parte das chefias locais. Ressalta-se que a ausência de norma específica pode impedir que pessoas trans utilizem os banheiros.

2. Demandas e iniciativas de Equidade e Diversidade em fase de deliberação e planejamento

- **Orçamento dos colegiados para capacitação EJUD**

Foi informado que cada colegiado do TRT2 possui orçamento anual de R\$ 30 mil reais. Esclareceu que o Comitê de Equidade e Diversidade realiza, anualmente, aproximadamente nove eventos obrigatórios relacionados às datas institucionais previstas nas políticas de equidade e diversidade, além de outras atividades consideradas relevantes, ainda que não obrigatórias, como ações relacionadas à amarelitude e às pautas voltadas às pessoas trans, que têm sido recorrentes na agenda do colegiado. Destacou que o valor disponibilizado é considerado limitado diante da quantidade de atividades realizadas pelo Comitê, mencionando que parte significativa do orçamento já foi comprometida com a organização de evento de maior porte previsto para o mês de março, relacionado às ações institucionais alusivas ao Dia Internacional da Mulher. Por fim, ressaltou que, diante da restrição orçamentária, será necessário planejar e articular de forma mais estratégica a utilização dos recursos, especialmente no que se refere às capacitações obrigatórias e demais eventos promovidos pelo Comitê ao longo do ano.

- **Proposta de Capacitação Protocolos Antidiscriminatórios**

A EJUD sinalizou que há curso programado para o primeiro semestre.

Foi alinhado com o Dr. Gabriel/Presidência para realizar em conjunto com a OAB. Uma mesa/palestra poderá ser planejada.

Adriana destacou a importância do diálogo com advogadas e advogados, para que haja correta classificação no sistema. Foi sugerida a criação de um grupo com Adri, Ana Bernardeli, Larissa e Michele. Em diálogo com a EJUD, foi informado que há a possibilidade de contratação de uma capacitação sobre protocolos proveniente do TRT da 3ª Região. No entanto, essa contratação ainda não está definida, o que gera incerteza quanto ao prazo de realização. Foi destacado que há indicadores institucionais e premiações que consideram a quantidade de horas de capacitação e o número de pessoas capacitadas no tema. Como o prazo para cumprimento desses indicadores se encerra em junho, há a possibilidade de que o Tribunal não possa aguardar a eventual contratação do curso externo, sendo necessário estruturar uma capacitação própria.

Adriana esclareceu que, para fins do Prêmio CNJ, a capacitação deve ter carga horária mínima de 12 horas. Inicialmente, a formação estaria mais voltada ao Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, que também aborda temas relacionados a direitos humanos e permite a abordagem interseccional envolvendo gênero, raça, cor e etnia. Foi ressaltado, contudo, que seria importante contemplar também os demais protocolos relacionados à Justiça do Trabalho. Nesse sentido, foi sugerido que a capacitação incluía conteúdos relativos a diferentes programas institucionais e temas correlatos, como trabalho infantil, trabalho seguro, combate ao trabalho escravo, proteção ao trabalho do migrante e combate ao tráfico de pessoas. Durante a discussão, também foi apresentada proposta para criação de marcadores (tags) no PJe que permitam identificar processos em que os protocolos são utilizados. A medida possibilitaria a geração de estatísticas mais precisas sobre a aplicação desses instrumentos. Atualmente, a identificação ocorre principalmente por meio de marcações em notícias institucionais, o que não permite a produção de dados estatísticos confiáveis. A proposta inclui a utilização desses marcadores inclusive em processos que tramitam em segredo de justiça, pois isso facilitaria a alimentação de bancos

de decisões e permitiria mapear a aplicação dos protocolos mesmo nos casos em que as decisões não são publicamente divulgadas.

Em relação à capacitação, foi confirmado que a articulação com a OAB é considerada viável e que já existem contatos estabelecidos com representantes da entidade, o que facilitaria a organização da atividade. Contudo, será necessário dialogar com a EJUD para viabilizar o plano de capacitação e obter as aprovações institucionais necessárias. Foi sugerido ainda que seja iniciado um documento-base com o plano da capacitação, que poderá ser construído colaborativamente pelos membros do Comitê. A expectativa é que a atividade conte com a participação de magistrados e magistradas do Tribunal, bem como de integrantes dos comitês da OAB, o que facilitaria a organização da programação. Também foi solicitado que os integrantes do Comitê indiquem possíveis nomes para participação como palestrantes.

- **Proposta de elaboração de calendário**

Proposta vinda do CEERT, diante da percepção de que algumas datas relevantes não estão sendo devidamente contempladas nas ações institucionais por ausência de planejamento prévio. Definir plano para elaborar calendário de diversidade e de trabalho seguro. Sugestão de participação da Regina e da SECOM

- **Edital de Projeto com recursos do TST (Edital Asprodec nº 1 de 3/2/26)**

Importe de R\$ 20 mil, de um a três projetos, para envio de proposta até o dia 3 de março de 2026. O Comitê discutiu o edital do TST que prevê financiamento de até R\$ 20.000,00 por projeto aprovado, no âmbito dos programas nacionais da Justiça do Trabalho: Equidade e Diversidade; Combate ao Trabalho Escravo e Proteção ao Trabalho do Migrante; Combate ao Trabalho Infantil e Estímulo à Aprendizagem; e Trabalho Seguro. Cada programa pode encaminhar até três propostas. No entanto, foi destacado que, embora essa possibilidade exista no edital, nem sempre todas as propostas são aprovadas, conforme ocorreu no ano anterior. Entre as ideias apresentadas, destacou-se a possibilidade de destinar recursos para ações de capacitação e realização de eventos institucionais, especialmente aqueles considerados prioritários ou obrigatórios. Também foi mencionada a possibilidade de desenvolver alguma iniciativa institucional relacionada à Parada LGBTQIA+ de São Paulo, bem como a realização de capacitação interna sobre o fluxo institucional de acolhimento e tratamento de casos de assédio. Foi lembrado ainda que, em anos anteriores, houve apresentação de projetos relacionados a estudos e bases de dados sobre migração, podendo essa temática também ser considerada. Por fim, foi ressaltada a necessidade de estruturar os projetos com antecedência, em razão dos prazos curtos de submissão. As ideias deverão ser discutidas inicialmente nos grupos de comunicação do Comitê e, posteriormente, alinhadas em reunião com os coordenadores e coordenadoras dos programas, buscando definir as propostas que serão encaminhadas.

- **Ampliação/Criação de Área Técnica (Assédio / Diversidade / Trabalho Decente / Acessibilidade)**

Filipe informou que, embora a área de diversidade tenha sido recentemente criada, ela conta atualmente com apenas um servidor e ainda não dispõe de recursos suficientes para

executar adequadamente suas atribuições, especialmente as demandas obrigatórias. Também lembrou que, no âmbito da consultoria do CEERT, foram apontadas necessidades relacionadas às áreas de assédio, trabalho decente e acessibilidade. Destacou ainda que há um movimento na Justiça do Trabalho para adequação ao modelo adotado na ASPRODEC/ TST, no qual existe uma área voltada ao tema de trabalho decente, que reúne programas como Equidade e Diversidade, Combate ao Trabalho Escravo e Proteção ao Migrante, Trabalho Seguro e Combate ao Trabalho Infantil, além de temas relacionados a direitos humanos e assédio. Mencionou que tribunais como o TRT-4 e o TRT-13 já realizaram essa adequação.

Larissa manifestou concordância com a necessidade de fortalecimento da estrutura, ressaltando que uma seção composta por apenas uma pessoa não consegue atender a todas as demandas. Dra Itatiara defendeu que o Comitê aproveite as conclusões da consultoria para reforçar institucionalmente o pedido de ampliação da estrutura, inclusive citando exemplos de outros tribunais. Também destacou que as demandas relacionadas à equidade e diversidade tendem a crescer, considerando as diretrizes do TST e do CSJT. Fernanda informou que a administração reconhece a importância da área e que houve esforço institucional para criar a Seção de Diversidade, inexistente até então, com a designação de um servidor dedicado integralmente à atividade. No entanto, ressaltou que o Tribunal enfrenta grave escassez de servidores em diversos setores, o que impede, no momento, a ampliação da equipe. Destacou que várias unidades estão operando abaixo do mínimo de pessoal e que a administração precisa avaliar as necessidades do Tribunal de forma global. Filipe indicou que, apesar das limitações, pretende formalizar o registro da demanda por ampliação da estrutura, a fim de documentar institucionalmente a necessidade. Renata sugeriu cautela quanto à ampliação da área de acessibilidade, recomendando aguardar a publicação da nova política do CNJ sobre o tema, atualmente em fase final de discussão. Segundo explicou, a política passou recentemente por consulta aos tribunais e poderá trazer diretrizes que impactem a organização administrativa das unidades responsáveis pela acessibilidade.

- **Proposta de revisão de dias, horários de reuniões**

Foi apresentada proposta de revisão dos dias e horários das reuniões do Comitê, diante de dificuldades relatadas por alguns integrantes para participação. Destacou-se que parte das pessoas membros não atua na área administrativa ou diretamente em comitês de diversidade, o que pode dificultar a participação durante determinados períodos do expediente. Também foi mencionado que questões relacionadas à rotina familiar, como horários escolares de filhos, podem impactar a disponibilidade de participação. Dra Itatiara sugeriu o período da tarde, embora tenha ressaltado que a decisão deve considerar a disponibilidade da maioria. Ana Maria manifestou preferência pela realização das reuniões dentro do horário de expediente. Fernanda reforçou a importância de que as reuniões ocorram dentro da jornada de trabalho.

Diante das manifestações, foi sugerida a realização de consulta aos integrantes do Comitê, por meio de enquête no grupo de comunicação, para definição do horário mais adequado, considerando inicialmente as opções das 11h ou das 15h. Até o momento da reunião, o horário das 15h apresentou maior concordância preliminar.

3. Iniciativas em andamento e planejamento para os próximos projetos, em conjunto com outros colegiados

- **Evento do dia da Mulher**

Proposta enviada. O evento “Mulheres Plurais em Perspectiva: Dignidade, Diversidade e Proteção em Contextos de Vulnerabilidade” ocorrerá no dia 25.03.26. Registrou-se reconhecimento ao trabalho desenvolvido por Larissa, responsável pela elaboração do documento da proposta, bem como às demais integrantes que contribuíram para a construção da atividade. Também foi destacado como ponto positivo da proposta a inclusão de referências às diretrizes normativas relacionadas à pontuação em premiações e compromissos institucionais, como o Prêmio CNJ de Qualidade e o Pacto Nacional do Judiciário pela Equidade Racial, especialmente no que se refere à observância de critérios como paridade de gênero na composição de mesas e atividades institucionais. Larissa agradeceu o reconhecimento e manifestou satisfação em participar da organização da atividade. Ressaltou-se, por fim, a importância da participação dos integrantes do Comitê e do público interno no evento, incentivando ampla presença para fortalecer a iniciativa institucional.

- **Acompanhamento da Resolução CNJ n. 540/2023. Ofício Circular n. 17 a 23/2025/COFEM e Auditoria Interna**

Proad 14508/2024. Foi disponibilizado Painel de acompanhamento da Política de Incentivo à Participação Feminina no TRT-2:

<https://ww2.trt2.jus.br/transparencia/pessoas/participacao-institucional-feminina-no-trt-2>

Adriana esclareceu que já foram disponibilizados dados sobre participação feminina e composição de comitês, grupos de trabalho e cargos de chefia, incluindo informações sobre magistratura, servidores, cargos comissionados, funções de direção e assessoramento e corpo auxiliar, com recortes de gênero e raça/cor. Informou que a iniciativa também atende demanda do Subcomitê da Mulher e que os dados passarão a ser atualizados periodicamente. Acrescentou que há intenção de, futuramente, desenvolver um painel interativo com essas informações. A servidora informou ainda que tramita no mesmo PROAD minuta de ato normativo voltada a incentivar a observância de critérios de paridade na composição de comitês e grupos de trabalho. Filipe registrou a importância de, futuramente, ampliar os recortes de dados para outros marcadores, como idade e origem, inclusive considerando recomendações da consultoria realizada pelo CERT. Adriana esclareceu que eventuais ampliações dependerão da formalização de demandas específicas, destacando que o trabalho atual está focado nas exigências da auditoria relacionada às resoluções analisadas, embora já exista interseção entre gênero e raça/cor nos dados disponibilizados.

- **Repositório de Sentenças de Julgamento - Protocolo com perspectiva de Gênero CNJ**

Adriana informou que a marcação temática nas notícias institucionais já está sendo realizada e acompanhada, contribuindo para a divulgação das decisões relacionadas aos

protocolos. Sugeriu reforçar a divulgação por meio do envio periódico de e-mails institucionais às unidades e servidores, com orientações sobre o uso dos protocolos e incentivo ao encaminhamento de decisões ao repositório. Propôs que essa comunicação possa ocorrer, por exemplo, uma vez por semestre, comprometendo-se a elaborar minuta de texto para avaliação do grupo. Filipe sugeriu a utilização do texto da comunicação anterior como base para essa nova divulgação, mediante atualização. Adriana sugeriu ainda a participação de Ana Maria Bernadeli na iniciativa, considerando que o gabinete em que atua possui elevada participação no envio de sentenças ao repositório. Larissa questionou se a alimentação do repositório gera pontuação no Prêmio CNJ de Qualidade, sendo esclarecido que não há essa pontuação atualmente. Diante disso, foi sugerida a possibilidade de, futuramente, o Tribunal avaliar a criação de algum mecanismo institucional de reconhecimento ou incentivo à participação. Ana Maria ressaltou que decisões que tramitam em segredo de justiça podem não ser identificadas por meio da jurisprudência publicada, o que pode resultar em subalimentação do banco de decisões. Explicou que, em algumas unidades, o envio das sentenças ao repositório é realizado manualmente após a tramitação processual. Filipe destacou a importância de ampliar a divulgação e o estímulo à participação, inclusive junto a magistrados e magistradas mais recentes e também aos gabinetes do segundo grau. Adriana reiterou que o envio periódico de comunicações institucionais pode contribuir para ampliar a participação das unidades e melhorar a alimentação do repositório.

- **Alinhamento de atuação/agenda com Grupo de Trabalho de Combate à Violência Doméstica e adequação à Res. 688 CNJ**

Foi apresentado o ponto relativo ao alinhamento das ações relacionadas ao combate à violência doméstica, no âmbito do programa Laços de Proteção, mencionando a necessidade de reforço da capacitação interna e de revisão do fluxo de atendimento, que ainda não estaria suficientemente claro para todas as pessoas envolvidas. Nalon informou que o programa está em funcionamento, mas destacou a necessidade de ampliação e capacitação da rede de acolhimento. Comunicou que está agendada capacitação para o dia 3 de março, das 14h às 17h, com a participação da promotora Dra. Juliana Gentil Toconduva, responsável pela Casa da Mulher Brasileira. O evento ocorrerá no auditório da EJUD, com solicitação de transmissão para alcançar todas as unidades do Regional. Após a capacitação, a rede de acolhimento será estruturada com pessoas voluntárias e terá início a realização de rodas de conversa, começando com atividade voltada às trabalhadoras terceirizadas do Fórum Rui Barbosa, conduzida pela própria promotora. Destacou que a ampliação da rede para todas as unidades é essencial para a efetividade do programa. Informou ainda que, mesmo antes dessa estruturação, o programa já realizou dois atendimentos no ano. Filipe relatou preocupação manifestada pelo setor responsável por contratos, que acompanha trabalhadoras terceirizadas — especialmente participantes do Programa Transformação — que podem estar em situação de violência doméstica. Foi apontada a necessidade de incluir esse setor nas ações de orientação e capacitação, considerando que atua como importante porta de entrada para esse público. Foi mencionada a relevância de envolver o servidor Marcelo Goncarov, da área de contratos. Também foi levantada a necessidade de verificar a [Resolução CNJ nº 668 de 03/02/2026](#)

que estabelece a obrigatoriedade de instituição de programa pelos tribunais para aplicação do protocolo integrado de prevenção e medidas de segurança voltado ao enfrentamento à violência doméstica e familiar praticada contra magistradas, servidoras e demais colaboradoras do Poder Judiciário. O novo normativo menciona a proteção de pessoas LGBTQIA+, e demais interseccionalidades, em situação de violência doméstica, com possível necessidade de adequação do fluxo e da linguagem utilizada no programa, de modo a contemplar adequadamente todos os públicos destinatários. Larissa questionou como se daria a inclusão da população LGBTQIA+ no programa e se há protocolo específico sobre o tema. Adriana esclareceu que o CNJ passou a exigir que os tribunais implementem programas institucionais de proteção contra violência doméstica, especialmente voltados às mulheres, mas indicou a necessidade de verificar o conteúdo do novo normativo mencionado para avaliar eventuais ampliações do escopo. Filipe sugeriu que o documento normativo seja compartilhado posteriormente no grupo do Comitê para análise e eventual incorporação das diretrizes ao fluxo do programa. Adriana questionou ainda se as rodas de conversa previstas ocorrerão no primeiro semestre, considerando também o impacto dessas ações em indicadores institucionais. Nalon informou que a previsão é iniciar as rodas de conversa logo após a capacitação, possivelmente ainda no mês de março, a depender da agenda da promotora convidada. Foi sugerido também maior participação feminina na condução das capacitações.

- **Criação de Subcomitê de Comunicação Acessível e Linguagem Simples**

Subcomitê criado com Unidade de Apoio Executivo feito pela SECOM. Há possível demanda de desenvolvimento de cartilha de diversidade em linguagem simples. Deverá ocorrer alinhamento com a UAE.

Como definido na Consultoria CEERT, deverá ser desenvolvido um Plano de Comunicação acessível, inclusivo e em linguagem simples que contenha acessibilidade nos Portais, tratamento para pessoas trans e não binárias, pessoas indígenas, refugiadas, migrantes, não alfabetizadas e em situação de rua.

Há possibilidade de alinhamento de cartilha de Diversidade/EJUD - CFC para o Selo de Linguagem Simples.

- **Roda de conversa sobre assédio/discriminação voltada a gestores(as) de contratos, supervisores(as), prepostos(as) e terceirizados(as); Revisão da Política de Combate ao Assédio e Criação de canal de denúncia para racismo, vinculado ao IPER**

Reuniões de planejamento com equipe multidisciplinar criada. Há expectativa de execução a partir de abril.

- **Política Judicial de Atenção a Pessoas em Situação de Rua e suas interseccionalidades Res. CSJT n.º 423/2025**

Reuniões de planejamento iniciadas. Há necessidade de implantação até abril de 2026.

- **Convênio com TRF para contratação de pessoas apenadas e convênio para contratação de pessoas imigrantes**

Reunião de execução agendada. Há necessidade de realinhamento institucional. Foi solicitado o apoio e a participação de Ana Maria Bernadeli, Ariene, Dra. Catarina Von

Zuben, Dra. Itatiara e Rômulo, com o objetivo de promover alinhamento com a administração quanto à execução do programa. Filipe registrou ainda que o pedido institucional para adesão ao programa foi deferido e que o Tribunal passará a contar com pessoas em cumprimento de penas alternativas para atuação em atividades internas, destacando o caráter social da iniciativa. Ressaltou-se que essa modalidade de cooperação deverá ocorrer diretamente pelo Tribunal, não sendo viável sua execução por meio de contratos de terceirização. Por fim, foi registrado reconhecimento às contribuições para o avanço da proposta, especialmente à Regina, pela atuação na revisão normativa relacionada ao tema.

4. Demandas administrativas e de governança

- **Andamento do pedido de revisão do campo raça/cor, adequação do nome social no PJe da JT**

Ofício com mapeamento dos chamados no tema e sugestões de melhorias foi encaminhado ao CSJT. Algumas alterações estão em fase de homologação. Larissa informou que, em articulação com o Comitê do PJe do Tribunal, foi encaminhado ofício ao CSJT, solicitando a priorização de correções no sistema relacionadas ao não respeito ao nome social em diferentes campos do PJe. Explicou que havia diversas falhas antigas no sistema que permitiam a exibição do chamado “nome morto” em movimentações processuais, autuações e outros registros. Segundo relatou, após atuação conjunta do Comitê de Diversidade, de integrantes do Comitê do PJe — com destaque para a atuação de Michele — e de outras pessoas envolvidas, o CSJT informou que essas demandas foram classificadas como prioridade máxima, com previsão de implementação das correções até o final do primeiro semestre do ano. Registrou ainda reconhecimento ao TRT-2 pelo protagonismo na articulação da demanda, bem como à equipe envolvida no Tema 3 da consultoria de diversidade, que contribuiu para a priorização da proposta. Adriana parabenizou as pessoas envolvidas pela conquista e questionou sobre o andamento da demanda relacionada ao campo raça/cor no PJe, que também impacta a possibilidade de identificação de dados das partes nos processos. Larissa informou que verificará o andamento específico dessa demanda e posteriormente compartilhará as informações no grupo do Comitê de Diversidade, ressaltando que se recorda da existência de solicitação já encaminhada pelo Comitê do PJe.

- **Tabelas Processuais Unificadas**

Adriana apresentou questões relacionadas às Tabelas Processuais Unificadas (TPUs), destacando a importância da adequada organização de dados para subsidiar políticas institucionais. Relatou que, durante o mutirão racial, foi identificado que a Justiça do Trabalho não possui habilitação para classificar processos com assuntos processuais específicos relacionados ao racismo, embora tais classificações existam no CNJ. Com isso, os sistemas indicam inexistência de processos classificados, ainda que essas demandas existam na prática. Informou que o Subcomitê de e-Gestão já aprovou proposta para solicitar ao CNJ a habilitação desses assuntos processuais, permitindo a correta

classificação dessas demandas. Também mencionou dificuldades na classificação de temas como assédio, pois o enquadramento costuma ser realizado pelos advogados no momento da distribuição das ações, o que frequentemente gera classificações imprecisas. Destacou ainda que o TRT da 4ª Região vem desenvolvendo iniciativas para enfrentar esse problema, incluindo capacitação da advocacia e o desenvolvimento de ferramenta de inteligência artificial para leitura de petições e auxílio na classificação automática dos assuntos processuais, sugerindo eventual contato para avaliar possível colaboração do TRT-2. Larissa informou que verificará o andamento de demanda em análise no Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) sobre atualização das TPUs. Filipe ressaltou que o avanço dessas pautas depende de articulação institucional do Tribunal, sugerindo utilizar o mesmo caminho adotado na pauta do nome social no PJe para encaminhar as demais demandas. Foi solicitado a Larissa que avalie a realização de reunião com o grupo que acompanha essas alterações para atualização sobre o andamento das iniciativas.

- **Prestação de contas aos órgãos superiores, indicadores e relatórios**

Relatório de Gestão TST e TRT2 enviados. Levantamento e envio de indicadores de integridade, PLS e do PEI finalizados.

Há necessidade de acompanhamento preventivo

Quanto ao Pacto de Equidade Racial IPER, além do cumprimento de dados em relação ao CNJ, haverá o acompanhamento pelo CSJT. Há necessidade de acompanhamento preventivo. Data base IPER: 30/6/2026

- **Elaboração do Plano Intraorganizacional e Política de Diversidade do TRT-2**

Iniciar a minuta de Política de Diversidade do TRT2.

Nada mais havendo, Filipe encerrou a reunião.

5. Demandas a serem acompanhadas nas próximas reuniões

- **Programa Transformação TST / Parceria em Empregabilidade de Pessoas Trans - Rede Trans Brasil / Reserva de Vagas para pessoas Estagiárias**

Há necessidade de alinhamento com o MPT. Há oportunidade de andamento a partir do novo Programa Transformação do TST.

- **Ação de respeito à memória de servidoras e servidores**

Continuar andamento após finalização da exposição quilombola.

- **Letramento em Diversidade (CEERT)**

Sugestão de inclusão da iniciativa no grupo de trabalho dos projetos sobre assédio.

- **Letramento Racial**

A elaboração do curso está em andamento.

- **Curso LGBTQIA+**

O curso foi finalizado. Será liberado novamente em 2026.

- **Mutirão Racial CNJ - Resolução Quilombola nº 599**

Novas iniciativas deverão ser implementadas em 2026.

- **Evento Outubro Rosa / Mês da Diversidade**

Sugestão de roda sobre violência de gênero com o jornalista Klester Cavalcanti que publicou o livro "Matou uma, matou todas". O evento será em setembro. Ana Maria se dispôs a entrar em contato para tentar agendar e para verificar valores.

5. Deliberações

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

Descrição	Responsável pelo cumprimento
Atualizar a cartilha/guia de colegiados com informações de acessibilidade	Filipe / Adriana
Elaborar documento-base do plano de capacitação sobre Protocolos Antidiscriminatórios	Filipe / UAE
Iniciar planejamento para elaboração de calendário institucional de diversidade e trabalho seguro, com participação da SECOM	Filipe / Regina
Estruturar propostas de projetos - Edital ASPRODEC/TST	Filipe / UAE
Protocolar pedido de Ampliação/Criação de Área Técnica (Assédio / Diversidade / Trabalho Decente)	Filipe / Dra. Itatiara
Realizar consulta por meio de enquete no grupo de comunicação, para definição do horário mais adequado das reuniões, considerando inicialmente as opções das 11h ou das 15h	Larissa / Eli
Solicitar desenvolvimento/ampliação do Painel Política de Incentivo à Participação	Adriana

Feminina no TRT-2 às demais dimensões de diversidade	
Repositório de sentenças com perspectiva de gênero - Enviar comunicações institucionais periódicas incentivando envio de decisões.	Adriana / Larissa / Ana
Programa de combate à violência doméstica (Laços de Proteção) - Realizar adequação da Resolução CNJ nº 668 na capacitação interna, no fluxo de atendimento e acolhimento e na linguagem (incluindo pessoas LGBTQIAP+ e pessoas do quadro auxiliar); estruturar rede de acolhimento com voluntários.	Nalon
Subcomitê de Comunicação Acessível e Linguagem Simples - Desenvolver Plano de Comunicação acessível e inclusivo; avaliar produção de cartilha de diversidade em linguagem simples.	Filipe / Beto / Dr. Roberto
Verificar o andamento da demanda relacionada ao campo raça/cor no PJe e TPU assédio, bem como a continuidade da demanda sobre nome social. Agendar reunião com grupo de trabalho nacional sobre o tema para ciência	Larissa
Política de Diversidade do TRT-2 - Iniciar elaboração da minuta da Política de Diversidade do TRT-2 e do Plano Intraorganizacional.	Seção Diversidade
Verificar agenda com o jornalista Klester Cavalcanti sobre violência de gênero	Ana

6. Próxima reunião

Data: *sem data*

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

Assinatura eletrônica, conforme selo de autenticidade.