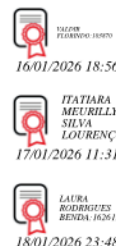


Representantes dos colegiados e convidados(as):
Comitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Primeiro Grau
Comitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Segundo Grau
Comitê Regional do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade
Biênio 2024/2026



Ata de reunião Conjunta n. 1/2025

1. Informações da reunião

Data: 12/12/2025

Hora: 10h

Tipo: extraordinária

Formato: híbrida

Plataforma: Google meet

2. Participantes

| | |
|--|------------------------------------|
| Magistrada Coordenadora do Comitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Primeiro Grau | Laura Rodrigues Benda |
| Magistrado Coordenador do Comitê Regional do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade | Roberto Vieira de Almeida Rezende |
| Magistrada Coordenadora do Comitê Regional do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade | Itatiara Meurilly Silva Lourenço |
| Participante da equipe do Projeto de Consultoria em Diversidade CEERT, membra do Comitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Primeiro Grau, lotada na Secretaria de Gestão de Pessoas | Denize Mota |
| Participante da equipe do Projeto de Consultoria em Diversidade CEERT, membra dos Comitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Primeiro e no Segundo Grau; do Comitê Regional do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade; integrante, lotada na Seção de Serviço Social | Ariene Virgínia Duarte da Costa |
| Participante da equipe do Projeto de Consultoria em Diversidade CEERT, membra dos Comitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Primeiro e no Segundo Grau, lotada na Seção de Acessibilidade e Inclusão | Renata de Souza Santos |
| Participante da equipe do Projeto de Consultoria em Diversidade CEERT, membra do Comitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Primeiro Grau, lotada na Secretaria da 69ª Vara do Trabalho | Fernanda Izidio de Oliveira Cimino |

| | |
|---|--|
| Participante da equipe do Projeto de Consultoria em Diversidade CEERT, membra do Comitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Primeiro Grau; lotada na Presidência | Ana Paula Cury Haddad Pontes de Miranda Vidal |
| Participante da equipe do Projeto de Consultoria em Diversidade CEERT, membra do Comitê Regional do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade e lotada na Núcleo de Governança das Contratações | Luciana Barroso da Silva |
| Participante da equipe do Projeto de Consultoria em Diversidade CEERT, membro do Comitê Regional do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade, lotado na Seção de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade | Filipe Gioielli Mafalda |
| Participante da equipe do Projeto de Consultoria em Diversidade CEERT, lotada na Seção de Gestão de Indicadores Institucionais | Adriana Domanoski Gurniak |
| Participante da equipe do Projeto de Consultoria em Diversidade CEERT, lotada na Seção de Psicologia | Claudia Nakamura Alencar |
| Participante da equipe do Projeto de Consultoria em Diversidade CEERT, lotada na Ouvidoria | Claudia Polachini Kayatt |
| Participante da equipe do Projeto de Consultoria em Diversidade CEERT, lotado na Seção de Gestão das Competências e Seleção | Saulo Silveira da Silva |
| Participante da equipe do Projeto de Consultoria em Diversidade CEERT, lotado na Seção de Controle Administrativo de Terceirização Residente | Marcelo Goncarov Costa |
| Gabinete Desembargador Valdir Florindo | Juliana Martins |
| Lotada em exercício provisório na Seção de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade | Iuna Matsumoto de Oliveira Vitorino |

| Ausências justificadas | |
|-----------------------------------|--------------------------------|
| Nome | Motivo |
| Roberto Vieira de Almeida Rezende | Outras demandas institucionais |
| Itatiara Meurilly Silva Lourenço | Férias/Licença |
| Ariene Virgínia Duarte da Costa | Férias/Licença |
| Renata de Souza Santos | Férias/Licença |
| Luciana Barroso da Silva | Férias/Licença |
| Saulo Silveira da Silva | Outras demandas institucionais |

| 3. Pauta | |
|-----------------|-------------------------|
| Item | Assunto |
| I | Diagnóstico e propostas |

| 4. Breve relato |
|---|
| A reunião foi iniciada pela magistrada Laura Rodrigues Benda, que agradeceu a presença das pessoas participantes e acolheu as justificativas de ausência das pessoas integrantes faltantes. Informou que o grupo foi criado em função de determinação da Presidência para reformulação da |

Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação (Ato n. 21/GP, de 7 de março de 2024) necessidade identificada pelos colegiados referentes à prevenção e enfrentamento ao assédio e discriminação e de equidade e diversidade e também, em razão das propostas apresentadas na Consultoria em Diversidade CEERT (CRPERGD 01/2024 Consultoria em Diversidade Corporativa pelo CEERT - Centro de Estudos das Relações e Desigualdades). Conforme despacho no PROAD n. 58346/2025, o grupo deverá:

- revisar a política vigente;
- atualizar fluxos de acolhimento, apuração e acompanhamento;
- propor ajustes nos canais de notícia e de comunicação;
- analisar a implantação de fluxo específico para casos de racismo e demais formas de discriminação (vinculação Pacto Nacional do Judiciário pela Equidade Racial, ao qual o TRT-2 aderiu desde o início);
- propor estratégias de capacitação obrigatória;
- fomentar a produção de dados estatísticos para subsidiar a gestão e os órgãos superiores;
- indicar as demais medidas que julgar necessárias à revisão da política.

Na sequência, a Dra. Laura prosseguiu com a pauta.

1. Diagnóstico e propostas

1.1. Acolhimento das pessoas e prevenção à revitimização

Foram amplamente discutidas as práticas de acolhimento atualmente adotadas, com destaque para a importância da escuta qualificada, do respeito ao tempo da pessoa acolhida e da necessidade de evitar revitimização. Ressaltou-se que o acolhimento não deve pressupor obrigatoriamente a repetição detalhada do relato, cabendo ao acolhedor avaliar, junto à pessoa atendida, se há desejo ou condições emocionais para aprofundamento da narrativa.

Foi enfatizado que o acolhimento deve ser conduzido com flexibilidade, inclusive quanto à forma (presencial, telefone, e-mail ou mensagem de voz), reconhecendo-se que diferentes pessoas possuem diferentes níveis de conforto e disponibilidade emocional.

1.2. Registro dos acolhimentos e dados

Foi debatida a ocorrência de acolhimentos realizados sem registro formal, especialmente nos casos em que a pessoa não deseja prosseguir com a denúncia. Reconheceu-se que tais situações têm resultado em perda de dados estatísticos, comprometendo o diagnóstico institucional.

Foi esclarecido que a norma vigente determina o registro do acolhimento de forma anonimizada, ainda que a pessoa não deseje dar seguimento formal à denúncia, justamente para fins de estatística e mapeamento institucional.

Houve consenso quanto à necessidade de padronizar esse procedimento, de modo a assegurar que todos os acolhimentos realizados sejam registrados, ainda que sem identificação nominal.

1.3. Produção de estatísticas e atuação da Ouvidoria

Foi informado que a Ouvidoria passou a consolidar dados estatísticos em planilha própria, com registros desde 2019, permitindo consultas por unidade, tipo de vínculo (servidor/a, magistrado/a, terceirizado/a, público externo) e outras variáveis.

Esclareceu-se que os dados não são divulgados amplamente por questões de sigilo; que qualquer membro do Comitê pode solicitar dados estatísticos específicos à Ouvidoria; e que a planilha será alimentada continuamente.

Debateu-se a possibilidade de ampliação dos indicadores, especialmente aqueles relacionados aos marcadores sociais e a discriminação racial, orientação sexual, identidade de gênero, deficiência e outros marcadores interseccionais, hoje ainda não consolidados de forma estruturada.

1.4. Formulários e marcadores interseccionais

Discutiu-se a necessidade de aperfeiçoar os formulários de registro de notícias, de modo a permitir a coleta qualificada de dados interseccionais, sem gerar constrangimento à pessoa atendida.

Foi consensuado que a coleta dessas informações não deve ser obrigatória no primeiro contato; que os campos sensíveis devem permanecer facultativos; a ampliação dos campos demográficos; a coleta pode ocorrer mediante explicação clara da finalidade dos dados; deve ser possível registrar quando a pessoa opta por não responder, evitando interpretações equivocadas de campos em branco.

1.5. Anonimato das denúncias

Foi registrada discussão específica sobre a possibilidade de denúncias anônimas, reconhecendo-se o receio real das pessoas em se identificarem. Foi informado quanto ao uso de manifestações anônimas em pesquisas institucionais. Dra. Laura ressaltou a vedação normativa atual, conforme resoluções do CNJ e que há possibilidade de revisão da resolução em grupo nacional.

1.6. Canais de denúncia

Foi mencionado as múltiplas unidades de recebimento de notícias, em conformidade com as normas superiores, inclusive como prática elogiada em avaliações externas, no entanto, foi destacada a dificuldade de gerenciamento da quantidade de e-mails criados para esse fim, exigindo esforço posterior de saneamento e encaminhamento à Ouvidoria para fins de registro e estatística.

Foi deliberada, em princípio, a eliminação dos e-mails criados exclusivamente para o recebimento de denúncias pelas unidades e colegiados responsáveis, com o objetivo de concentrar os registros

no formulário de denúncias em andamento, ficando a definição de quais endereços eletrônicos serão efetivamente excluídos a ser discutida e deliberada na próxima reunião.

1.7. Terceirizados e fragilidade de acesso ao acolhimento

Foi destacado como ponto crítico o acesso dos(as) trabalhadores(as) terceirizados(as) aos canais de acolhimento. Observou-se que terceirizados(as) tendem a procurar inicialmente fiscais ou gestores(as) de contrato, que depende de encaminharmos desses(as), e que há risco de invisibilização das situações vivenciadas por esse público.

Defendeu-se a necessidade de capacitação específica de fiscais e gestores(as) de contrato; ações preventivas direcionadas aos(as) trabalhadores(as) terceirizados(as); e ampliação da divulgação dos canais institucionais de acolhimento.

Foi mencionado o projeto em fase de iniciação apenas para esse fim e sugerido que as rodas de conversa ocorram em diferentes turnos e preferencialmente em datas em que os fóruns estão fechados ao público.

1.8. Ações preventivas, capacitação e linguagem acessível

Foi enfatizada a importância de fortalecer ações preventivas, com destaque para as capacitações voltadas a gestores(as), setores administrativos e fiscais de contrato; a inclusão de terceirizados(as) e estagiários(as) nas ações; e a realização de palestras, rodas de conversa e visitas institucionais.

Registrou-se a preocupação com a linguagem utilizada, considerando os diferentes níveis de alfabetismo, a presença de trabalhadores(as) estrangeiros(as) e a necessidade de comunicação clara, acessível e não excessivamente normativa.

1.9. Integração com a área da Saúde

Debateu-se a interface entre o Comitê e a área da Saúde, especialmente Psicologia, Serviço Social e Psiquiatria.

Foram registradas a previsão de contratação de empresa para atendimento psicológico e assistência social e possibilidade de contratação de serviço de psiquiatria. O setor de Psicologia se colocou à disposição para capacitação de acolhedores(as).

Ressaltou-se a importância de diálogo permanente entre Comitês e Saúde, bem como de orientar adequadamente as pessoas acolhidas quanto aos serviços disponíveis. Foi ressaltado também a obrigatoriedade de capacitação em escuta ativa, acolhimento, no fluxo e em justiça restaurativa.

1.10. Planejamento institucional continuado

Foi amplamente debatida a necessidade de elaboração de um plano anual de ações, com calendário estruturado, contemplando: ações preventivas; capacitações; visitas institucionais; campanhas educativas.- Foi deliberado também a criação de um portal próprio ao tema, semelhante ao Portal da Diversidade.

1.11. Canal para Racismo

Foi sugerida a criação de canal próprio para racismo, tendo em vista o Pacto de Equidade Racial. Será necessário estudar outras formas de discriminação.

1.12. Pós acolhimento

Foi informado quanto ao fluxo pós acolhimento e competência dos Comitês. Em alguns Regionais, os próprios comitês ficam responsáveis pela apuração e decisão. A Dra. Laura ressaltou a importância de tomar ciência quanto aos encaminhamentos e decisões realizadas.

1.13. Justiça Restaurativa

Filipe informou que a política nacional de Justiça Restaurativa não tem aplicação na Justiça do Trabalho, no entanto, existem elementos importantes da Resolução que podem ser aplicados para os casos de assédio e discriminação. Foi sugerida que a unidade na estrutura institucional (conforme definição na Consultoria em Diversidade CEERT) seja responsável também pelo tema.

Por fim, a servidora Juliana e a servidora Ana Paula informaram que o Desembargador Presidente disponibilizou a estrutura da Presidência para o que for necessário.

A próxima reunião ficou agendada para o dia 30 de janeiro às 10h na sala da Seção de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade.

Nada mais havendo, Dra Laura encerrou a reunião.

5. Deliberações

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

| Descrição | Responsável pelo cumprimento |
|--|-------------------------------------|
| Avaliar a reformulação dos formulários de registro, com inclusão qualificada de dados interseccionais; | Adriana e Filipe |
| Analisar a produção de dados sugerindo ajustes | Adriana e Cláudia Kayatt |

| | |
|---|--------------------------|
| Estruturar proposta de plano anual de ações preventivas e educativas; | Grupo |
| Ampliar o diálogo institucional com a área da Saúde | Dra. Laura e Presidência |
| Dar ciência do grupo às gestoras e gestores | Filipe |

6. Próxima reunião

Data: 30/01/2026 às 10h, na sala da Seção de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade

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

Assinatura eletrônica, conforme selo de autenticidade.