

**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**

 ANA PAULA  
CURY HADDAD  
PONTES DE  
MIRANDA  
VIDAL  
05/02/2026 14:19

 VALÉRIA  
PLACCONI 189970  
05/02/2026 14:32

 ITATIARA  
MEURILLY  
SILVA  
LOURENÇO  
05/02/2026 14:40

 LAURA  
RODRIGUES  
BENDA 102912  
05/02/2026 22:02

**Ata de reunião Conjunta n. 2/2026**

**1. Informações da reunião**

**Data:** 30/01/2026

**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
Integrante do Comitê Regional do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade	Larissa Natalia Soares Fonseca
Secretaria de Comunicação Social	Fernanda Porcaro

#### **\*Ausências justificadas**

Nome	Motivo
Roberto Vieira de Almeida Rezende	Outras demandas institucionais
Ana Paula Cury Haddad Pontes de Miranda Vidal	Férias/Licença
Luciana Barroso da Silva	-
Denize Mota	Outras demandas institucionais
Saulo Silveira da Silva	Férias/Licença
Claudia Nakamura Alencar	Férias/Licença

#### **3. Pauta**

Item	Assunto
I	Deliberações da reunião anterior

#### **4. Breve relato**

A reunião foi iniciada pela Magistrada Laura Rodrigues Benda, que confirmou o quórum, registrou as presenças e contextualizou os trabalhos como continuidade do processo de revisão da Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e à Discriminação.

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

## **1. Acompanhamento das deliberações anteriores**

Foram retomadas as deliberações da reunião anterior, destacando-se:

- a avaliação da reformulação dos formulários de registro de notícias, com inclusão qualificada de dados interseccionais;
- a análise da produção de dados estatísticos e eventuais ajustes;
- a elaboração de proposta de plano anual de ações preventivas e educativas;
- a ampliação do diálogo institucional com a área da Saúde;
- e a comunicação às gestoras e gestores acerca da constituição e das atribuições do grupo de trabalho.

Foi registrado que algumas dessas ações já se encontram em andamento, como a realização de registros de acolhimentos.

## **2. Acolhimento, acessibilidade e pessoas com deficiência**

Foi relatado caso concreto envolvendo pessoa com Transtorno do Espectro Autista, na condição de parte em processo judicial. A partir do caso, ressaltou-se que a sensibilização e as ações formativas devem alcançar não apenas servidores(as), mas também magistrados(as) e advogados(as), considerando o papel destes últimos na adequada identificação e comunicação de necessidades específicas durante os atos processuais.

As Magistradas Laura Rodrigues Benda e Itatiara Meurilly Silva Lourenço sugeriram a elaboração de cartazes a serem afixados nas salas de espera, informando, de forma clara e acessível, que pessoas com deficiência – inclusive deficiências não aparentes, como autismo e deficiência intelectual – podem solicitar apoio ou adaptações durante os atos processuais.

Foi sugerida, ainda, a inclusão de informação orientadora no momento da notificação de distribuição do processo, especialmente voltada aos casos de deficiência não aparente, bem como a adaptação de textos-padrão nos modelos de intimações e comunicações processuais.

A servidora Renata de Souza Santos informou que já existem propostas em andamento no âmbito da Comissão de Acessibilidade e Inclusão, incluindo projeto de treinamento para atendimento das varas e visitas institucionais com capacitação presencial, reforçando a importância de alinhamento e atuação conjunta entre os colegiados.

## **3. Capacitação interna, Prêmio CNJ de Qualidade e exigências normativas**

Foram registradas demandas adicionais relativas à formação interna, incluindo a necessidade de capacitação específica quanto aos papéis institucionais de acolhimento e de relatoria, bem como orientações sobre a adequada oitiva e instrução dos casos. Destacou-se a necessidade de capacitação específica em produção e análise de provas em casos de assédio sexual, considerando as particularidades desse tipo de ocorrência. Também foi reiterada a importância de incorporar elementos de justiça restaurativa às ações formativas e aos fluxos de atendimento, observadas as especificidades da Justiça do Trabalho.

Foram detalhadas as exigências relacionadas ao Prêmio CNJ de Qualidade, destacando-se:

- a realização da Semana de Combate ao Assédio, com campanha institucional e palestra aberta, conforme os requisitos do prêmio;
- a necessidade de participação mínima de 6% das pessoas em cargos de gestão e de 6% dos(as) magistrados(as);
- a exigência de carga horária mínima de 8 horas de capacitação, a ser cumprida até o final de julho.

Destacou-se que os treinamentos devem envolver de forma integrada os programas institucionais relacionados, tais como o Programa de Combate à Violência Doméstica, o Programa de Diversidade, a área de Acessibilidade e Inclusão e temas transversais como Justiça Restaurativa. Parcerias como com o MP e demais entidades poderão ser formalizadas.

Foi deliberado que a capacitação ocorrerá preferencialmente na primeira semana de maio, em formato a ser definido, observada a necessidade de adequação às normas vigentes. A convocação de participantes deverá ser utilizada.

Renata sugeriu o planejamento de curso EaD, com carga horária mínima de 8h, para o segundo semestre de 2026 e que pudesse ser replicado nos semestres seguintes.

#### **4. Planejamento de ações preventivas – estagiários(as), terceirizados(as) e visitas institucionais**

Foi debatida a realização de ações preventivas específicas voltadas a estagiários(as) e trabalhadores(as) terceirizados(as), com indicação preliminar de realização de atividades (rodas de conversa e capacitações) na quarta ou quinta-feira da semana da Páscoa, de modo a facilitar a liberação e participação das pessoas de empresas terceirizadas. Foi sugerido também a extensão da iniciativa para o quadro efetivo.

Quanto às visitas institucionais, foi deliberado o início do projeto de forma piloto no Fórum de Guarulhos, com previsão de realização no mês de abril. Destacou-se que as ações devem envolver todas as pessoas das unidades, com especial atenção às equipes diretivas, fiscais de contratos e supervisores das empresas terceirizadas.

Ressaltou-se a importância de que tais ações contemplem, além da prevenção ao assédio e à discriminação, a divulgação clara dos canais de acolhimento e dos fluxos institucionais existentes.

Os projetos serão planejados na próxima reunião.

## **5. Programa Transformação**

O representante da Seção de Controle Administrativo de Terceirização Residente ressaltou a importância do acompanhamento institucional das pessoas de empresas terceirizadas vítimas de violência doméstica, enfatizando que sua atuação se dá na área técnica de acompanhamento de contratos.

Renata sugeriu alterações na política e no fluxo para definir, com maior clareza, como ocorre o encaminhamento e a inclusão de mulheres em situação de violência no Programa Laços de Proteção. Foi sugerido que o acompanhamento desses casos seja realizado de forma articulada também com o Serviço Social, de modo a garantir acolhimento adequado e encaminhamentos seguros.

Filipe informou que encaminhará cartilhas e materiais orientativos para apoio às ações junto à área de terceirização.

## **6. Comunicação institucional e materiais orientativos**

No campo da comunicação institucional, foi ressaltada a necessidade de desenvolvimento de plano anual de comunicação (metas e indicadores do CNJ e do CSJT), a ser elaborado pela Secretaria de Comunicação Social, contemplando ações direcionadas tanto ao público interno quanto ao público externo.

Quanto às peças e identidade visual, foi sugerido que seja verificado se existem materiais prontos desenvolvidos pela SECOM do TST. Filipe ressaltou a existência das cartilhas do TST disponibilizadas no Portal da Diversidade do TRT2.

Registrhou-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.

## **7. Fluxos de atendimento, gestão do conhecimento e normativos**

Foram reiteradas as demandas relativas à revisão dos formulários de registro de notícias, com vistas à melhoria da coleta de informações e ao fortalecimento da produção de dados institucionais.

Renata sugeriu esforços no combate ao assédio institucional.

Foi sugerido que, no que se refere aos papéis de acolhimento e de relatoria, a pessoa responsável pelo acolhimento possa, de forma orientadora e respeitosa, indicar a necessidade de juntada de provas, observados os limites do acolhimento e a preservação da pessoa atendida.

Destacou-se a necessidade de criação de canal específico para recebimento e tratamento de casos de racismo, inclusive para atendimento a requisitos do Prêmio CNJ de Qualidade.

A servidora Juliana Martins ressaltou a importância de estruturar mecanismos de gestão do conhecimento, especialmente para a transição das pessoas integrantes dos Comitês de Assédio em períodos de mudança de gestão.

Foi informado que a Resolução CNJ n. 351 encontra-se em processo de revisão, reforçando a necessidade de acompanhamento contínuo e adequação dos fluxos e capacitações institucionais.

A discussão iniciada na reunião anterior acerca da eliminação de endereços eletrônicos criados exclusivamente para o recebimento de notícias será retomada na próxima reunião, para definição daqueles que serão efetivamente excluídos.

A próxima reunião ficou agendada para o dia 12 de fevereiro de 2026, às 10h, em formato online.

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
Planejar ações piloto no Fórum de Guarulhos, a serem detalhadas na próxima reunião (próxima reunião)	Grupo
Elaborar Plano de Ação Formativa e planejar a semana de Combate ao Assédio	Filipe / Dra. Laura
Revisar os formulários de registro de notícias	Adriana / Filipe
Criar canal específico para tratamento de casos de racismo	Comitês
Desenvolver plano anual de comunicação institucional	SECOM
Rever os e-mails de notícia de assédio e discriminação (próxima reunião)	Denize

**6. Próxima reunião**

Data: 12/02/2026 às 10h, em formato online

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

Assinatura eletrônica, conforme selo de autenticidade.