

RELATÓRIO DE ACOMPANHAMENTO DE CUMPRIMENTO DE ATOS NORMATIVOS SUPERIORES, DETERMINAÇÕES INSTITUCIONAIS, AUDITORIAS E OUTRAS OBRIGAÇÕES CORRELATAS

SUBCOMITÊS DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL, DO ASSÉDIO SEXUAL E DA
DISCRIMINAÇÃO NO PRIMEIRO E SEGUNDO GRAUS

PROJETO “GESTÃO DIAMANTE” 2025

A avaliação do [Prêmio CNJ de Qualidade 2025](#) é regulamentada pela [Portaria CNJ nº 411/2024](#) e considera mais de 150 itens avaliativos, totalizando aproximadamente 2.300 pontos possíveis, com critérios adaptados a cada ramo da Justiça.

No eixo Governança, destaca-se a avaliação da implementação da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, com atribuição de 40 pontos.

PROJETO “GESTÃO DIAMANTE” 2025

<u>PROJETO “GESTÃO DIAMANTE” 2025</u>		
Questão	Detalhamento / Observações / Evidências	Status
(a) realizar campanha de orientação e esclarecimento sobre assédio moral, assédio sexual e discriminação (10 pontos)	Foi aprovado o Plano de Comunicação Institucional sobre Assédio e Discriminação para o ano de 2025, com foco na promoção de um ambiente de trabalho seguro e respeitoso. O plano prevê campanhas mensais e ações de sensibilização, voltadas a magistrados, servidores, terceirizados, estagiários e fornecedores, com base em datas temáticas nacionais e em articulação com outros colegiados institucionais. Como parte das ações de divulgação, foi publicada em 12/5/2025 a <u>página institucional sobre prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação</u> , que reúne campanhas, orientações e informações relevantes sobre o tema.	CUMPRIDO

PROJETO “GESTÃO DIAMANTE” 2025

<u>PROJETO “GESTÃO DIAMANTE” 2025</u>		
Questão	Detalhamento / Observações / Evidências	Status
(b) possuir o mínimo de 20,00% dos(as) servidores(as) ocupantes de cargo de chefia do órgão capacitados na temática (10 pontos);	Segundo a SEGE, em 12 de fevereiro de 2025, o TRT da 3ª Região já contava com <u>208 servidores ocupantes de cargos de chefia capacitados na temática</u> de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação. Considerando que, segundo dados da DGP, o Tribunal possui 796 cargos de chefia, esse requisito já estava sendo parcialmente cumprido, restando apenas a atualização dos dados de fevereiro a julho de 2025, quando for solicitada a consolidação das informações pelo CNJ.	CUMPRIDO

PROJETO “GESTÃO DIAMANTE” 2025

PROJETO “GESTÃO DIAMANTE” 2025

Questão	Detalhamento / Observações / Evidências	Status
<p>(c) realizar a semana de combate ao assédio no mês de maio, conforme previsto no art. 18-A da Resolução CNJ n. 351/2020 contendo, no mínimo, palestra que abranja toda a equipe do tribunal (magistrados(as), servidores(as) e quadro auxiliar) (10 pontos);</p>	<p>A Campanha Nacional de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação foi realizada no TRT da 3ª Região no período de 5 a 9 de maio de 2025. A programação completa da semana foi divulgada na página institucional sobre o tema.</p>	CUMPRIDO
<p>(d) ter realizado pelo menos uma pesquisa interna que avalie o assédio no tribunal (10 pontos).</p>	<p>A pesquisa institucional sobre assédio e discriminação (conforme formulário eletrônico) coletou percepções relevantes sobre o tema. Os resultados foram analisados pelos Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação (vide ata de reunião realizada em 25/10/2024).</p> <p>Está em andamento, até 6/6/2025, uma nova edição da pesquisa. Os dados serão compilados para análise e comparados aos resultados obtidos anteriormente.</p>	CUMPRIDO

ACA CNJ 2023 - ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO - PLANO DE AÇÃO SEAUD

Conforme previsto no Plano Anual de Auditoria – exercício 2023, aprovado pela Presidência do TRT da 3ª Região, e em atendimento ao Anexo VII – Quadro de Detalhamento da Atividade A3, está é uma Ação Coordenada de Auditoria do CNJ sobre a Política de Prevenção e Enfrentamento dos Assédios Moral e Sexual e da Discriminação.

O objetivo é avaliar a aderência do Tribunal à política nacional instituída pelo CNJ, contribuindo para o fortalecimento de um ambiente institucional ético, seguro e inclusivo no âmbito do Poder Judiciário. ([e-PAD 17616/2023](#))

ACA CNJ 2023 - ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO - PLANO DE AÇÃO SEAUD

ACA CNJ 2023 - Assédio e Discriminação - Plano de Ação SEAUD

Questão	Detalhamento / Observações / Evidências	Status
<p>(1.2) A alta administração submete-se à própria política de prevenção e combate ao assédio e discriminação?</p>	<p>Durante a Semana de Combate ao Assédio e à Discriminação de 2025, ocorrida de 5 a 9 de maio, a administração assinou e divulgou publicamente a carta de compromisso, disponível na internet, no menu Institucional > Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação > Cartilhas e informações.</p>	CUMPRIDO
<p>(1.3) A organização adota medidas para avaliar a percepção de seus colaboradores sobre o compromisso da alta administração com a prevenção e o combate ao assédio e discriminação?</p>	<p>A pesquisa institucional sobre assédio e discriminação (conforme formulário eletrônico) coletou percepções relevantes sobre o tema. Os resultados foram analisados pelos Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação (vide ata de reunião realizada em 25/10/2024).</p> <p>Está em andamento, até 6/6/2025, uma nova edição da pesquisa. Os dados serão compilados para análise e comparados aos resultados obtidos anteriormente.</p>	CUMPRIDO

ACA CNJ 2023 - ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO - PLANO DE AÇÃO SEAUD

ACA CNJ 2023 - Assédio e Discriminação - Plano de Ação SEAUD

Questão	Detalhamento / Observações / Evidências	Status
<p>(1.7) No caso de ter sido criada a Comissão do art. 15 da Resolução CNJ n. 351/2020, as atribuições contemplam as previstas no art. 16 da referida norma?</p>	<p>Vide art. 3º, I; art. 13 e art. 15 da Resolução GP n. 316, de 25 de janeiro de 2024.</p>	CUMPRIDO
<p>(1.9) No caso de ter sido criada a Comissão do art. 15, §1º da Resolução CNJ n. 351/2020, esta atende à diversidade existente na instituição?</p>	<p>Vide: composição prevista nos art. 12, §2º e no art. 14, §2º, da Resolução GP n. 316, de 25 de janeiro de 2024 e indicações efetuadas pela Portaria GP n. 275, de 8 de maio de 2024, arts. 2º e 3º.</p>	CUMPRIDO
<p>(1.10) No caso de ter sido criada a Comissão do art. 15 da Resolução CNJ n. 351/2020, esta pode atuar com independência, livre de interferência e sem aprovação superior?</p>	<p>Foi publicada a Resolução GP n. 316, de 25 de janeiro de 2024, que revogou a Resolução GP n. 241/2022. Vide art. 19, §1º, da nova norma. Art 19. Os Subcomitês se reunirão <u>ao menos semestralmente</u> e, extraordinariamente, quando necessário. § 1º Assegurando o caráter autônomo e independente dos Subcomitês, as reuniões ordinárias ocorrerão separadamente das reuniões ordinárias do Comitê de Ética e Integridade. § 2º De forma extraordinária, poderão os Subcomitês reunirem-se com o Comitê de Ética e Integridade e com outros colegiados temáticos.</p>	CUMPRIDO

ACA CNJ 2023 - ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO - PLANO DE AÇÃO SEAUD

ACA CNJ 2023 - Assédio e Discriminação - Plano de Ação SEAUD

Questão	Detalhamento / Observações / Evidências	Status
(1.11) A organização estabeleceu em normas, processos e procedimentos para a prevenção e o combate ao assédio e discriminação?	Foi publicada a <u>Resolução GP n. 404, 5 de novembro de 2025</u> , que estabelece processos e procedimentos para a prevenção e o combate ao assédio e à discriminação no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.	CUMPRIDO
(2.2) A organização promove esclarecimentos aos colaboradores, por meio de exemplos, sobre as diferenças entre comportamentos desejáveis e não aceitáveis? (por exemplo: ferramentas corporativas de comunicação sobre diferenças entre conflito, violência pontual e assédio moral e sexual)	Em 12/5/2025, foi publicada a <u>página institucional sobre prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação</u> , reunindo, de forma centralizada, informações sobre canais de acolhimento, cursos, eventos, materiais informativos e a legislação aplicável ao enfrentamento do assédio e da discriminação.	CUMPRIDO

ACA CNJ 2023 - ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO - PLANO DE AÇÃO SEAUD

ACA CNJ 2023 - Assédio e Discriminação - Plano de Ação SEAUD

Questão	Detalhamento / Observações / Evidências	Status
<p>(2.3) A organização estimula a prática do diálogo e da assertividade como forma de enfrentamento a conflitos? (por exemplo: ações e programas com o objetivo de sensibilizar os colaboradores na temática de enfrentamento de conflitos)</p>	<p>O TRT-MG adotou diversas ações de sensibilização e capacitação voltadas a magistrados e servidores, tais como:</p> <ul style="list-style-type: none">• Disponibilização da página Consultoria Interna em Desenvolvimento de Pessoas, na Intranet (menu: Desenvolvimento de Pessoas > Consultoria Interna em Desenvolvimento de Pessoas), com foco no apoio à mediação e gestão de conflitos nas unidades;• Realização da Oficina de Liderança, promovida pela equipe da Consultoria Interna, com foco em práticas de escuta ativa, comunicação assertiva e condução de equipes. A atividade foi divulgada na intranet e por e-mail institucional em 9/4/2024 e 12/4/2024;• Promoção do <i>Workshop</i> de Desenvolvimento Gerencial 2024 pela EJUD, com turmas em julho (Turma 1/2024) e novembro (Turma 2/2024), abordando temas como liderança, diálogo e gestão de conflitos;• Realização da oficina Gestão e Transformação de Situações Conflituosas: Um Novo Olhar sobre o Conflito, também pela EJUD, com turmas em abril (Turma 1/2024) e setembro (Turma 2/2024), com foco no desenvolvimento de competências socioemocionais e resolução pacífica de conflitos;• Disponibilização do curso MOOC Gestão de Conflitos na plataforma da Escola Judicial, com turma no segundo semestre de 2024.	CUMPRIDO

ACA CNJ 2023 - ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO - PLANO DE AÇÃO SEAUD

ACA CNJ 2023 - Assédio e Discriminação - Plano de Ação SEAUD

Questão	Detalhamento / Observações / Evidências	Status
<p>(2.4) A organização possui normativo ou decisão da alta administração definindo a integração da política de prevenção e combate ao assédio e discriminação a seus contratos de terceiros? (por exemplo: nos contratos de estágio, de prestação de serviços, de terceirização, termos de cooperação e instrumentos congêneres)</p>	<p>O Ofício CET n. 3/2024 foi encaminhado à Diretoria de Administração (DADM) por meio do e-PAD 44711/2024, apresentando proposta de inclusão de cláusula específica sobre prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação nos normativos contratuais do Tribunal. Para subsidiar a elaboração do texto, a SELC realizou pesquisa em editais e contratos de outros órgãos, com o objetivo de identificar referenciais e boas práticas alinhadas às recomendações nacionais. Em 14/05/2025, a Diretoria-Geral aprovou as cláusulas específicas aplicáveis aos diferentes tipos de contrato. Essas cláusulas estão sendo incorporadas aos modelos de Termo de Referência desenvolvidos no âmbito do Projeto "Contratações Modeladas", que serão disponibilizados na Intranet após a etapa de validação. Nas contratações com dedicação exclusiva de mão de obra, as cláusulas relativas à prevenção e ao combate ao assédio e à discriminação já vêm sendo implementadas, a exemplo do Contrato 10-042-2025. Adicionalmente, a cláusula de prevenção ao assédio está sendo progressivamente incorporada aos contratos sem dispêndio, convênios de estágio, cessões e acordos de cooperação, como demonstrado na atualização do contrato com o CIEE (PROAD 10.294/2025)."</p>	CUMPRIDO

ACA CNJ 2023 - ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO - PLANO DE AÇÃO SEAUD

ACA CNJ 2023 - Assédio e Discriminação - Plano de Ação SEAUD

Questão	Detalhamento / Observações / Evidências	Status
<p>(2.5) A organização compatibiliza seus contratos de terceiros com a política e com o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação? (por exemplo: se os contratos de colaboradores possuem cláusula de observância às práticas de prevenção e apuração de denúncia ou instrumento equivalente garantindo essa aderência por parte das contratadas)</p>	<p>O Ofício CET n. 3/2024 foi encaminhado à Diretoria de Administração (DADM) por meio do e-PAD 44711/2024, apresentando proposta de inclusão de cláusula específica sobre prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação nos normativos contratuais do Tribunal. Para subsidiar a elaboração do texto, a SELC realizou pesquisa em editais e contratos de outros órgãos, com o objetivo de identificar referenciais e boas práticas alinhadas às recomendações nacionais. Em 14/05/2025, a Diretoria-Geral aprovou as cláusulas específicas aplicáveis aos diferentes tipos de contrato. Essas cláusulas estão sendo incorporadas aos modelos de Termo de Referência desenvolvidos no âmbito do Projeto “Contratações Modeladas”, que serão disponibilizados na Intranet após a etapa de validação. Nas contratações com dedicação exclusiva de mão de obra, as cláusulas relativas à prevenção e ao combate ao assédio e à discriminação já vêm sendo implementadas, a exemplo do Contrato 10-042-2025. Adicionalmente, a cláusula de prevenção ao assédio está sendo progressivamente incorporada aos contratos sem dispêndio, convênios de estágio, cessões e acordos de cooperação, como demonstrado na atualização do contrato com o CIEE (PROAD 10.294/2025)."</p>	CUMPRIDO

ACA CNJ 2023 - ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO - PLANO DE AÇÃO SEAUD

ACA CNJ 2023 - Assédio e Discriminação - Plano de Ação SEAUD

Questão	Detalhamento / Observações / Evidências	Status
<p>(2.12) A organização realiza levantamento de riscos e impactos considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis ao sofrimento/prática de assédio e discriminação?</p>	<p>Foi publicada a <u>Resolução GP n. 404, 5 de novembro de 2025</u>, que estabelece processos e procedimentos para a prevenção e o combate ao assédio e à discriminação no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.</p>	CUMPRIDO

ACA CNJ 2023 - ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO - PLANO DE AÇÃO SEAUD

ACA CNJ 2023 - Assédio e Discriminação - Plano de Ação SEAUD

Questão	Detalhamento / Observações / Evidências	Status
(2.15) A organização capacita gestores, com regularidade, para identificarem situações que caracterizam ambiente de trabalho complacente com práticas de assédio e discriminação? (2.20) A organização assegura que os gestores recebam capacitação sobre o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação, com regularidade? (2.21) A organização oferece capacitação a todos os colaboradores (internos e externos) sobre a política e o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação?	<p>A Secretaria de Desenvolvimento de Pessoas (SEDP) incluiu, no "Levantamento de Necessidades de Capacitação" para o Plano Anual de Capacitação – PAC 2025, a demanda de ações formativas voltadas à prevenção e enfrentamento da violência, do assédio, da discriminação e à promoção do respeito à diversidade.</p> <p>Em complemento, foi enviado à Secretaria da Escola Judicial (SEJ) o Ofício CEI n. 04/2024, dos Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação, formalizando a solicitação.</p> <p>Em resposta, a EJUD informou que o Plano Anual de 2025 já contempla ações formativas relacionadas à temática, bem como apresentou a comprovação das capacitações realizadas por servidores em 2024, nas áreas de assédio, discriminação, diversidade e conteúdos correlatos.</p>	CUMPRIDO

ACA CNJ 2023 - ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO - PLANO DE AÇÃO SEAUD

ACA CNJ 2023 - Assédio e Discriminação - Plano de Ação SEAUD

Questão	Detalhamento / Observações / Evidências	Status
(2.16) A organização realiza campanhas informativas/orientativas de prevenção e combate ao assédio e discriminação, com regularidade?	<p>Na reunião conjunta dos Colegiados, realizada em 28/11/2024, foi aprovado Plano de Comunicação Institucional sobre Assédio e Discriminação para 2025. Em 12/5/2025, foi publicada a página institucional sobre prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação, onde estão reunidas campanhas, orientações e demais informações sobre o tema.</p>	CUMPRIDO
(2.18) A organização estabeleceu e divulga os procedimentos que o colaborador pode adotar em caso ou suspeita de assédio e discriminação (sofrido ou testemunhado)? (por exemplo: ações de instrução, por meio de treinamentos, palestras, enquetes, cartazes, campanhas)	<p>Em 12/5/2025, foi publicada a página institucional sobre prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação, reunindo campanhas, materiais de orientação, normativos e demais informações relacionadas ao tema. Com a publicação da Resolução GP n. 404, 5 de novembro de 2025, o fluxo de acolhimento e tratamento das notícias será disponibilizado na referida página institucional, garantindo amplo acesso, transparência e divulgação das diretrizes e dos procedimentos adotados.</p>	CUMPRIDO
(2.19) A organização estabeleceu e divulga os procedimentos que o gestor deve adotar em caso ou suspeita de assédio e discriminação em sua equipe? (por exemplo: ações de instrução, por meio de treinamentos, palestras, enquetes, cartazes, campanhas)	Vide item anterior.	CUMPRIDO

ACA CNJ 2023 - ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO - PLANO DE AÇÃO SEAUD

ACA CNJ 2023 - Assédio e Discriminação - Plano de Ação SEAUD

Questão	Detalhamento / Observações / Evidências	Status
(2.23) Os cursos de formação e os programas de aperfeiçoamento preveem o tema prevenção e combate ao assédio e discriminação?	<p>No âmbito do Programa de Desenvolvimento Gerencial – PDG 2024 e 2025, foi prevista a oferta do curso MOOC "Prevenção e Enfrentamento da Discriminação e do Assédio Moral e Sexual no Trabalho", disponível também para magistrados e servidores. Em complemento, foi enviado à Secretaria da Escola Judicial (SEJ) o Ofício CEI n. 04/2024, em conjunto com os Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação, formalizando a solicitação. Em resposta, a EJUD informou que o Plano Anual de 2025 já contempla ações formativas relacionadas à temática, bem como apresentou a comprovação das capacitações realizadas por servidores em 2024, nas áreas de assédio, discriminação, diversidade e conteúdos correlatos.</p>	CUMPRIDO
(3.2) A organização realiza pesquisas sobre assédio e discriminação no âmbito da organização?	<p>A pesquisa institucional sobre assédio e discriminação (conforme formulário eletrônico) coletou percepções relevantes sobre o tema. Os resultados foram analisados pelos Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação (vide ata de reunião realizada em 25/10/2024). Está em andamento, até 6/6/2025, uma nova edição da pesquisa. Os dados serão compilados para análise e comparados aos resultados obtidos anteriormente.</p>	CUMPRIDO

ACA CNJ 2023 - ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO - PLANO DE AÇÃO SEAUD

ACA CNJ 2023 - Assédio e Discriminação - Plano de Ação SEAUD

Questão	Detalhamento / Observações / Evidências	Status
<p>(4.1) A organização dispõe de mecanismos de conciliação entre ofendido e ofensor, que possam evitar, quando couber, a abertura de processo administrativo disciplinar? (por exemplo: fluxos de trabalho e normas visando a conciliação entre o ofendido e o ofensor)</p>	<p>Com a publicação da Resolução GP n. 404, 5 de novembro de 2025, o fluxo passou a prever a aplicação de práticas de Justiça Restaurativa, contemplando mecanismos de conciliação entre ofendido e ofensor que, quando cabíveis e adequados, podem evitar a instauração de processo administrativo disciplinar. A normativa prioriza soluções restaurativas, ambientes de diálogo seguro e formas de responsabilização não punitiva, alinhadas aos princípios de escuta qualificada, reparação e prevenção institucional.</p>	<p>CUMPRIDO</p>
<p>(4.2) A organização adota a mediação de conflitos, quando couber, antes de iniciar procedimento preliminar de investigação?</p>	<p>Vide item anterior</p>	<p>CUMPRIDO</p>

O IEPEVAD (Índice de Eficácia da Prevenção e do Enfrentamento da Violência, do Assédio e da Discriminação) é um indicador do CSJT, instituído pela [Resolução CSJT n. 388/2024](#), que avalia a eficácia das ações da Justiça do Trabalho na promoção de um ambiente de trabalho seguro e respeitoso.

A meta estabelecida pelo CSJT para 2024, 2025 e 2026 é alcançar 100% de cumprimento, com base na pontuação de 41 pontos distribuídos entre seis itens (D1.1 a D3.2) ([GLOSSÁRIO](#)).

O IEPEVAD é utilizado para monitorar metas do Planejamento Estratégico e identificar áreas que necessitam de aprimoramento, reforçando o compromisso institucional com a prevenção da violência, do assédio e da discriminação.

IEPEVAD - Avaliação de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação

Dimensão 1 (D1) - Compromisso com a prevenção e o enfrentamento da violência, do assédio e de todas as formas de discriminação

Questão	Detalhamento / Observações / Evidências	Status
1.1 A alta administração do tribunal divulgou compromisso expresso em relação à prevenção e enfrentamento da violência, do assédio e de todas as formas de discriminação?	Durante a Semana de Combate ao Assédio e à Discriminação de 2025, ocorrida de 5 a 9 de maio, a administração assinou e divulgou publicamente a carta de compromisso , disponível na internet, no menu Institucional > Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação > Cartilhas e informações.	CUMPRIDO
1.2. O tribunal instituiu, no 1º grau, o Subcomitê de Prevenção e Enfrentamento da Violência, Assédio e Discriminação com a representação prevista no §1º, do art. 15, da Resolução CSJT nº 360/2023?	Instituído pela norma Resolução n. 316, de 25 de janeiro de 2024	CUMPRIDO

IEPEVAD - Avaliação de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação

Dimensão 1 (D1) - Compromisso com a prevenção e o enfrentamento da violência, do assédio e de todas as formas de discriminação

Questão	Detalhamento / Observações / Evidências	Status
1.3. O tribunal instituiu, no 2º grau, o Subcomitê de Prevenção e Enfrentamento da Violência, Assédio e Discriminação com a representação prevista no §1º, do art. 15, da Resolução CSJT nº 360/2023?	Instituído pela norma Resolução n. 316, de 25 de janeiro de 2024	CUMPRIDO
1.4. O tribunal divulgou campanha nacional sobre a Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação?	Vide relatório enviado ao CNJ , por ocasião do Prêmio CNJ de Qualidade 2024, com as campanhas realizadas. Adicionalmente, em 12/5/2025, foi publicada a página institucional sobre prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação , onde estão reunidas campanhas, orientações e demais informações sobre o tema.	CUMPRIDO

IEPEVAD - Avaliação de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação

Dimensão 2 (D2) - Fomento à capacitação

Questão	Detalhamento / Observações / Evidências	Status
<p>2.1. O tribunal e a escola de formação de magistrados(as) e de servidores(as), nos respectivos programas de aperfeiçoamento e capacitação, inclusive os de desenvolvimento gerencial previram em seus currículos e itinerários formativos o tema da prevenção e enfrentamento da violência, do assédio e de todas as formas de discriminação, bem como do respeito à diversidade e outros conteúdos correlatos, relacionando-os com os processos de promoção à saúde no trabalho? (Art. 4º, Inciso IV)</p>	<p>A Secretaria de Desenvolvimento de Pessoas (SEDP) incluiu, no "Levantamento de Necessidades de Capacitação" para o Plano Anual de Capacitação – PAC 2025, a demanda de ações formativas voltadas à prevenção e enfrentamento da violência, do assédio, da discriminação e à promoção do respeito à diversidade. Em complemento, foi enviado à Secretaria da Escola Judicial (SEJ) o Ofício CEI n. 04/2024, em conjunto com os Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação, formalizando a solicitação.</p> <p>Em resposta, a EJUD informou que o Plano Anual de 2025 já contempla ações formativas relacionadas à temática, bem como apresentou a comprovação das capacitações realizadas por servidores em 2024, nas áreas de assédio, discriminação, diversidade e conteúdos correlatos.</p>	CUMPRIDO

IEPEVAD - Avaliação de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação

Dimensão 2 (D2) - Fomento à capacitação

Questão	Detalhamento / Observações / Evidências	Status
<p>2.2. Os membros da Comissão de Acessibilidade e Inclusão e do Comitê de Prevenção e Enfrentamento da Violência, Assédio e Discriminação foram capacitados em relação à prevenção e ao enfrentamento da violência, do assédio e de todas as formas de discriminação? (ATÉ JULHO DE 2025)</p>	<p>Na reunião dos Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação, realizada em 25/10/2024, foi deliberado que os membros dos Subcomitês de Assédio e Discriminação e do Comitê de Acessibilidade e Inclusão deveriam realizar o curso "Prevenção e Enfrentamento da Discriminação e do Assédio Moral e Sexual no Trabalho" (vide ata). Em decorrência da deliberação, foi encaminhado ofício ao Comitê de Acessibilidade e Inclusão, comunicando a decisão. A Secretaria de Desenvolvimento de Pessoas realizou o monitoramento da participação para identificar os membros que já concluíram a capacitação. Constatou-se que nem todos os integrantes realizaram o curso até o momento.</p>	NÃO CUMPRIDO

IEPEVAD - Avaliação de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação

Dimensão 2 (D2) - Fomento à capacitação

Questão	Detalhamento / Observações / Evidências	Status
<p>2.3. Foram realizadas capacitações sobre prevenção e enfrentamento da violência, do assédio e de todas as formas de discriminação, bem como do respeito à diversidade e outros conteúdos correlatos, relacionando-os com os processos de promoção à saúde no trabalho, direcionadas a:?" (ATÉ DEZEMBRO DE 2025)</p> <p>2.3.1. Magistrados</p> <p>2.3.2. Servidores?</p> <p>2.3.3. Gestores? (ATÉ DEZEMBRO DE 2025)</p>	<p>A Secretaria de Desenvolvimento de Pessoas (SEDP) incluiu, no "Levantamento de Necessidades de Capacitação" para o Plano Anual de Capacitação – PAC 2025, a demanda de ações formativas voltadas à prevenção e enfrentamento da violência, do assédio, da discriminação e à promoção do respeito à diversidade. Em complemento, foi enviado à Secretaria da Escola Judicial (SEJ) o Ofício CEI n. 04/2024, em conjunto com os Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação, formalizando a solicitação. Em resposta, a EJUD informou que o Plano Anual de 2025 já contempla ações formativas relacionadas à temática, bem como apresentou a comprovação das capacitações realizadas por servidores em 2024, nas áreas de assédio, discriminação, diversidade e conteúdos correlatos.</p>	CUMPRIDO

IEPEVAD - Avaliação de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação

Dimensão 3 (D3) - Canais de acolhimento, suporte e acompanhamento

Questão	Detalhamento / Observações / Evidências	Status
<p>3.1. O tribunal disponibiliza canais de acolhimento, suporte e acompanhamento para pessoas afetadas por situações de violência, assédio e discriminação no âmbito institucional, nos termos do Capítulo V da Resolução CSJT nº 360/2023?</p> <p>(ATÉ DEZEMBRO DE 2024)</p>	<p>Em 12/5/2025, foi publicada a página institucional sobre prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação, reunindo, de forma centralizada, informações sobre canais de acolhimento, cursos, eventos, materiais informativos e a legislação aplicável ao enfrentamento do assédio e da discriminação. Adicionalmente, foi publicada a Resolução GP n. 404, 5 de novembro de 2025, que estabelece processos e procedimentos para a prevenção e o combate ao assédio e à discriminação no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.</p>	CUMPRIDO

IEPEVAD - Avaliação de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação

Dimensão 3 (D3) - Canais de acolhimento, suporte e acompanhamento

Questão	Detalhamento / Observações / Evidências	Status
<p>3.2. O tribunal divulga os canais de acolhimento e o fluxo de acolhimento e tratamento de denúncias? (ATÉ DEZEMBRO DE 2024)</p>	<p>Em 12/5/2025, foi publicada a página institucional sobre prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação, reunindo, de forma centralizada, informações sobre canais de acolhimento, cursos, eventos, materiais informativos e a legislação aplicável ao enfrentamento do assédio e da discriminação. Adicionalmente, foi publicada a Resolução GP n. 404, 5 de novembro de 2025, que estabelece processos e procedimentos para a prevenção e o combate ao assédio e à discriminação no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.</p>	CUMPRIDO

IEPEVAD - Avaliação de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação

Dimensão 3 (D3) - Canais de acolhimento, suporte e acompanhamento

Questão	Detalhamento / Observações / Evidências	Status
<p>3.3. O acompanhamento de pessoas afetadas por situações de violência, assédio e discriminação é promovido em rede com os demais profissionais de saúde, na perspectiva inter e transdisciplinar?</p> <p>(ATÉ JULHO DE 2025)</p>	<p>Foi publicada a <u>Resolução GP n. 404, 5 de novembro de 2025</u>, que estabelece processos e procedimentos para a prevenção e o combate ao assédio e à discriminação no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. O normativo dispõe que o acompanhamento das pessoas afetadas por situações de violência, assédio e discriminação será promovido em rede, envolvendo os demais profissionais de saúde e adotando uma abordagem inter e transdisciplinar, de modo a assegurar atendimento integrado, acolhimento qualificado e encaminhamentos adequados às necessidades identificadas.</p>	CUMPRIDO

IEPEVAD - Avaliação de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação

Dimensão 4 (D4) - Ações de prevenção e enfrentamento

Subquestão	Detalhamento / Observações / Evidências	Status
<p>4.1. O tribunal adotou e executou plano de ação de prevenção e enfrentamento às práticas de violência, assédio e discriminação baseadas na gestão e organização do trabalho, nos termos do art. 5º da Resolução CSJT nº 360/2023?</p> <p>(ATÉ DEZEMBRO DE 2026)</p>	<p>Na reunião dos Subcomitês, realizada em 25/10/2024, foi deliberado que a SEDP coordenará a elaboração deste plano de ação (vide ata).</p>	<p>EM ANDAMENTO</p>