

Ata de Reunião

Identificação da Reunião

Data da Reunião: 25.10.2024

Horário de Início: 10h

Horário de Término: 12h

Local: [Google Meet](#)

Coordenadores da Reunião: Dr. Delane Marcolino Ferreira (Desembargador Coordenador do Subcomitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no 2º Grau) e Dr. Iuri Pereira Pinheiro (Juiz Coordenador do Subcomitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no 1º Grau)

Objetivos da Reunião: 1ª Reunião ordinária conjunta de 2024 dos Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no 1º e no 2º Graus

Pauta da reunião:

- **Informe sobre o Prêmio CNJ de Qualidade.**
- **Apresentação do Resultado da Pesquisa Nacional sobre Assédio e Discriminação no âmbito do TRT-MG.**
- **Webinário: Encontro de Membros dos Comitês de Assédio da Justiça do Trabalho**
- **Proposição para a adoção das cartilhas do CSJT voltadas para a prevenção e enfrentamento das violências, dos assédios e das discriminações, abrangendo tanto os servidores quanto os gestores.**
- **Proposta de realização de ampla campanha interna de conscientização sobre assédio e discriminação.**
- **Proposta de capacitação dos membros dos subcomitês, em conformidade com as diretrizes estabelecidas IEPEVAD**
- **Deliberação sobre as Ações Propostas no Ofício Sitraemg n. 085/2024**

Às 10h02, sob a coordenação do Juiz Iuri Pereira Pinheiro, responsável pelo Subcomitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no 1º Grau, e do Desembargador Delane Marcolino Ferreira, responsável pelo Subcomitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no 2º Grau, foi declarada aberta a reunião, contando com a presença de seis membros do Subcomitê de 1º Grau e cinco membros do Subcomitê de 2º Grau.

Após a abertura, o Dr. Delane e o Dr. Iuri procederam às considerações iniciais, ressaltando a importância da atuação dos subcomitês e manifestando preocupações quanto ao desconhecimento das diretrizes e normativos sobre o tema por parte dos servidores, conforme indicado na pesquisa nacional sobre a temática.

Em seguida, foi concedida a palavra ao Secretário de Desenvolvimento de Pessoas, Bruno Torrozo, que apresentou a pauta e os assuntos a serem discutidos. O Secretário esclareceu as normas que regem o funcionamento dos colegiados, com base na [Resolução GP n. 316, de 25 de janeiro de 2024](#) e [Portaria GP n. 275, de 08 de maio de 2024](#).

Assuntos tratados

1. Informe sobre o Prêmio CNJ de Qualidade:

Foi dada ciência aos membros acerca das informações enviadas ao Conselho Nacional de Justiça (CNJ) para fins de apuração de pontuação na Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, no contexto do Prêmio CNJ de Qualidade. As informações prestadas incluem:

- Divulgação de notícias (gerais e jurídicas) relativas ao Enfrentamento e Prevenção ao Assédio e à Discriminação nas Relações de Trabalho;
- realização da Semana de Combate ao Assédio e à Discriminação no âmbito do TRT-MG, ocorrida em maio de 2024;
- *workshop* de Desenvolvimento Gerencial, promovido em julho de 2024;
- participação na pesquisa nacional sobre Assédio e Discriminação no âmbito do Poder Judiciário 2024, realizada entre 7 e 23 de junho do presente ano;
- realização do Seminário "Julgamento sob Perspectiva de Gênero," ocorrido em junho de 2024.

Foi ressaltado que, com essas informações, foram atendidos integralmente os requisitos estabelecidos para o Prêmio CNJ de Qualidade. Embora o reconhecimento representado pelo prêmio seja relevante, destacou-se que o foco primordial é a efetividade das ações realizadas na promoção de ambientes de trabalho saudáveis e inclusivos. Contudo, foi possível atingir 100% da pontuação destinada ao enfrentamento do assédio e da discriminação para fins do prêmio, evidenciando o compromisso do Tribunal com a temática.

2. Apresentação do Resultado da Pesquisa Nacional sobre Assédio e Discriminação no âmbito do TRT-MG:

Dr. Delane destacou que a realização da pesquisa ocorreu logo após a Semana de Combate ao Assédio e à Discriminação, sendo amplamente divulgada pela Secretaria de Comunicação, além de contar com o uso de grupos de WhatsApp para ampliar o alcance entre os desembargadores. Contudo, enfatizou

a necessidade de fortalecer ainda mais a divulgação das atividades e das iniciativas dos subcomitês, visando aumentar a conscientização e engajamento dos envolvidos. Dr. Iuri também pontuou que o índice de participação de desembargadores foi proporcionalmente superior ao dos magistrados de 1º grau, o que chamou a atenção para o perfil de adesão à pesquisa entre as diferentes instâncias judiciais.

O Secretário Bruno Torrozo apresentou aos membros os principais resultados obtidos na Pesquisa Nacional sobre Assédio e Discriminação no Âmbito do Poder Judiciário 2024. Informou que a pesquisa contou com a participação de 330 colaboradores do TRT-MG, dos quais aproximadamente 68,1% atuam na capital. No que tange ao gênero, 62,1% dos respondentes se identificam como feminino e 36,1% como masculino. Em relação à orientação sexual, 5,2% dos participantes optaram por não informar; entre aqueles que se identificaram, 89,7% declararam-se heterossexuais, 3% homossexuais, 1,8% bissexuais e 0,3% assexuais. Quanto à identidade de gênero, 93,3% dos respondentes se identificaram como cisgêneros, 6,4% preferiram não informar, e 0,3% se declararam como gênero fluido. Dr. Iuri questionou sobre o percentual de respondentes do gênero feminino, que representa cerca de 60%, indicando a importância de direcionar o olhar para essa parcela. Bruno detalhou que, atualmente, o Tribunal conta com aproximadamente 3.800 servidores ativos, cerca de 300 magistrados e em torno de 650 estagiários. Paulo destacou o índice de 5,2% dos respondentes que preferiram não informar sua orientação sexual, sugerindo que tal percentual pode estar relacionado ao receio de discriminação ou a um desconforto em se identificar, merecendo análise aprofundada. Acerca do público feminino, Paulo também destacou o crescente número de servidoras e magistradas, o que poderia refletir um aumento no risco de assédio e discriminação para esse grupo, considerando o crescimento de mulheres em nomeações recentes. Luziane observou que, em consonância com o aumento de mulheres no Tribunal, cerca de 95% das manifestações registradas na Ouvidoria, incluindo relatos de assédio e discriminação, são feitas por mulheres. Ressaltou que muitas, especialmente as mais jovens, têm relatado comportamentos inadequados, que podem advir de questões culturais relacionadas à comunicação. Marina informou, ainda, que, conforme o último relatório de gestão, datado de 31/12/2023, 58,5% dos servidores são do gênero feminino, um índice que continua a crescer. No que se refere ao corpo de magistrados, 41,3% são do gênero feminino. Bruno acrescentou que, entre os estagiários, entre 60% e 70% são mulheres, e, embora não haja informações precisas sobre o público terceirizado, estima-se que aproximadamente 80% também seja do gênero feminino.

Foi dado prosseguimento à apresentação com a exposição dos dados referentes à identidade étnico-racial dos respondentes: 70,3% se identificaram como brancos, 18,2% como pardos, 6,1% como pretos, enquanto 5,2% optaram por não informar.

Quanto à distribuição etária, a maioria dos colaboradores se encontra nas faixas etárias entre 26 e 49 anos (49,4%) e entre 50 e 69 anos (42,4%). Em relação à presença de deficiência, aproximadamente 9% dos respondentes declararam possuir alguma deficiência física ou mental, enquanto os demais informaram não apresentar deficiência. Apenas 1,2% dos participantes preferiu não informar, o que pode estar relacionado à preservação pessoal, conforme anteriormente mencionado por Paulo.

Sobre o estado civil dos respondentes, 63% são casados, 13% divorciados ou separados, 22% solteiros, e 2% preferiram não informar. Foi observado que, para fins analíticos, divorciados e separados são frequentemente agrupados com solteiros, considerando que podem se identificar de maneira similar.

Além disso, 65,2% dos participantes declararam possuir filhos, enquanto 34,8% não possuem. A maioria é composta por servidores efetivos (74,2%). Outros grupos incluem 3,6% de juízes substitutos, 4,5% de juízes titulares, 4,8% de desembargadores, e 8,5% de estagiários. Há, ainda, servidores em

cargos comissionados ou cedidos ao Judiciário, e 0,6% dos respondentes preferiram não informar sua situação funcional. Paulo chamou atenção para a divisão etária, com 49% dos colaboradores abaixo dos 49 anos e 42% acima, destacando que, embora a inclusão digital não seja objeto direto deste comitê, deve ser observada, especialmente para a primeira instância, onde há uma notável exclusão digital entre os colaboradores mais velhos. Mencionou que esse público enfrenta dificuldades com a crescente digitalização e o uso excessivo de terminologias em outros idiomas, sugerindo que a adoção da linguagem simples poderia mitigar essas dificuldades. Citou, ainda, conhecimento de ao menos três casos de aposentadoria precoce motivados pela dificuldade em acompanhar a evolução digital, o que poderia caracterizar uma forma de exclusão. Bruno ponderou que essa questão poderia configurar um caso de discriminação.

Prosseguindo, Bruno informou que a maioria dos respondentes demonstrou conhecimento limitado ou inexistente acerca da [Resolução CNJ n. 351, de 28 de outubro de 2020](#), que institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação. Ressaltou, ainda, a existência da [Resolução CSJT n.º 360, de 25 de agosto de 2023](#), que institui a Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, Assédio e todas as formas de Discriminação no âmbito da Justiça do Trabalho de 1º e 2º Grau, a qual orienta preponderantemente as ações do TRT-MG. Em relação às medidas preventivas implementadas antes da promulgação das resoluções, um número expressivo de respondentes afirmou não ter havido qualquer medida, e a maioria desconhecia a situação atual. Esse cenário demonstra a necessidade premente de ampliar a divulgação de informações, políticas e ações sobre o tema. Bruno ressaltou que esses dados são especialmente sensíveis à atuação do subcomitê. Dr. Delane observou que a participação de magistrados na pesquisa foi extremamente baixa, o que pode comprometer o engajamento necessário para impulsionar as medidas de enfrentamento e prevenção. Dr. Iuri complementou destacando que o envolvimento da alta administração, e especialmente de desembargadores e magistrados, é essencial para a efetividade das políticas, pois é esse engajamento que transmite aos servidores e colaboradores o compromisso da instituição com a implementação de ações concretas. Apontou que, embora a participação dos desembargadores tenha um cenário um pouco melhor, a baixa adesão dos magistrados de 1º grau, cujo universo é significativamente maior, pode gerar a percepção de que as medidas não estão sendo aplicadas de forma efetiva. Luziane informou que será encaminhado relatório das denúncias registradas na Ouvidoria para os subcomitês. Adiantou que 95% das queixas dizem respeito ao 1º grau e que a maioria das denúncias envolve diretamente magistrados ou superiores hierárquicos imediatos, havendo um aumento significativo dessas denúncias no ano de 2024. Dr. Iuri destacou que, sob certo aspecto, o aumento das denúncias é positivo, pois reflete uma crescente confiança dos colaboradores em relatar tais ocorrências. Contudo, observou que algumas denúncias poderiam não configurar assédio propriamente dito. Luziane informou que as manifestações classificadas como denúncias já passaram por análise da Ouvidoria e, de fato, envolvem notícias de assédio ou discriminação que demandam averiguação pelas unidades competentes e podem resultar na abertura de sindicância ou PAD sendo, portanto, motivo de preocupação institucional.

Dr. Iuri questionou se as denúncias que a Presidente do Tribunal determinou que fossem apresentadas com identificação dos denunciantes e denunciados, em caráter sigiloso, passaram pela Ouvidoria. Luziane esclareceu que o SITRAEMG não registrou nenhuma notícia de assédio ou discriminação na Ouvidoria. Informou que o SITRAEMG enviou uma lista de 75 e-mails de secretários de audiências apoiando o manifesto, sem, contudo, registrar nenhum caso concreto na Ouvidoria. Esses

relatos foram direcionados pelo SITRAEMG diretamente à Presidência, o que significa que não foram contabilizados nas estatísticas da unidade de Ouvidoria.

Luziane relatou que o Dr. Vicente e a Dra. Maria Cristina Caixeta estiveram reunidos com o Ouvidor Geral do CNJ, Conselheiro Marcello Terto, para tratar sobre aspectos práticos da [Resolução CNJ n. 351, de 28 de outubro de 2020](#). Esclareceu que essa resolução não traz a necessidade de que todas as instâncias encaminhem à Ouvidoria os registros de denúncias de assédio e discriminação, o que impacta diretamente na contabilização e qualificação estatística desses casos. Isso resulta em um registro descentralizado, com consequente subnotificação: enquanto várias unidades recebem denúncias, somente os dados da Ouvidoria são incluídos nos relatórios de auditoria para o CNJ, comprometendo a mensuração e o diagnóstico preciso. Dr. Iuri acrescentou que essa dispersão prejudica a capacidade de diagnóstico institucional. Luziane reiterou que o papel da Ouvidoria vai além da apuração dos fatos, buscando também a restauração das relações de trabalho afetadas por essas ocorrências. Lucas questionou se as manifestações recebidas pelo setor de saúde e qualificadas como assédio também são encaminhadas à Ouvidoria para registro formal. Mencionou que tem conhecimento de servidores que adoecem em decorrência de situações de assédio e preferem buscar atendimento no setor de saúde em vez da Ouvidoria, devido ao receio de que suas identidades sejam reveladas. Esse receio é especialmente elevado quando as denúncias envolvem magistrados, dado que os servidores muitas vezes não confiam que os casos serão tratados de forma verdadeiramente sigilosa e imparcial. Luziane informou que é fundamental a regulamentação de um fluxo interno no TRT-MG referente ao tratamento das denúncias de assédio, definindo as atribuições de cada unidade. Destacou o compromisso de confidencialidade da Ouvidoria. Informou que na Ouvidoria da Mulher, o atendimento é realizado exclusivamente por servidoras, visando transmitir mais confiança às denunciadas. As próprias resoluções preveem mecanismos de proteção contra retaliações ao denunciante, e a ampliação da divulgação dessas informações pelos subcomitês é essencial para incentivar e dar maior confiança ao denunciante. Mencionou a existência de um formulário de denúncia de irregularidade anônima, destinado a denúncias de atos de corrupção, o qual permite ao denunciante permanecer anônimo. Lucas sugeriu, via *chat*, que seja enviado um e-mail a todos os servidores e magistrados, informando sobre a existência deste formulário de denúncia e destacando a possibilidade de anonimato.

Bruno relatou que a maioria dos respondentes não conseguiu identificar quais medidas de prevenção estavam implementadas antes da edição da [Resolução CNJ n. 351, de 28 de outubro de 2020](#). Aproximadamente 50% acredita que o TRT-MG atualmente adota medidas de prevenção contra assédio moral, sexual e discriminação, embora uma parcela significativa ainda não tenha certeza sobre a existência dessas medidas. A maioria dos respondentes acredita que há iniciativas para prevenir discriminação com base em gênero, orientação sexual, deficiência e cor/raça; entretanto, poucos identificaram ações focadas em religião, idade, origem social e geográfica, revelando áreas com necessidade de atenção. Acrescentou que muitos participantes mencionaram a presença de iniciativas como materiais informativos (cartilhas), eventos (palestras, rodas de conversa, debates, seminários), pesquisas internas, capacitação de gestores, campanhas de sensibilização e comissões para apuração de casos de assédio. Contudo, poucos apontaram a existência de um canal permanente na área de gestão de pessoas para acolhimento e orientação, sugerindo a necessidade de sua criação para suporte efetivo a todos os colaboradores. Bruno destacou ainda que, embora muitos relatos sejam encaminhados à Secretaria de Saúde, os denunciantes podem não identificá-la formalmente como parte da gestão de pessoas. Dr. Iuri enfatizou a importância de um canal de denúncias específico e efetivo para casos de

assédio, afirmando que, embora a Ouvidoria sirva para esse propósito, sua amplitude talvez inviabilize o tratamento específico e acolhedor dessas questões. Ele sugeriu a criação de um canal separado para denúncias de assédio, focado em acolhimento e tratamento adequado. Luziane esclareceu que a Ouvidoria sempre será um canal de denúncias, é o órgão com competência legal e que, conforme determinação do CNJ, há um campo específico para denúncias de assédio e discriminação na página da Ouvidoria, com formulários distintos para cada tipo de denúncia. Luziane informou também que a Ouvidoria é a única unidade com um sistema informatizado de sigilo total do processo de denúncia e exigência de capacitação anual dos servidores para atendimento a denúncias. Dr. Iuri sugeriu maior destaque para a forma de registro de denúncias de assédio, com apoio de Luziane. Ela acrescentou que há o planejamento de ampliação da estrutura física da Ouvidoria, que inclui uma sala isolada acusticamente, que será disponibilizada para o acolhimento inicial de denunciantes antes do encaminhamento para as unidades responsáveis. Luziane sugeriu ainda, que o relatório a ser enviado para os subcomitês tenha uma periodicidade mais frequente. Bruno prosseguiu informando que, quando questionados sobre experiências de assédio ou discriminação no TRT-MG, 55,8% dos respondentes relataram já terem vivenciado essas situações, enquanto 44,2% não passaram por tais experiências. Os casos ocorreram predominantemente no ambiente presencial, sendo o assédio moral o tipo mais mencionado. Em termos de cronologia, 2019 foi o ano com maior número de registros (45 casos), mas sem variações expressivas desde 2015. Em 2024, já havia 38 ocorrências registradas até maio, o que sugere uma possível superação do número de casos de 2019. Sobre a posição hierárquica dos agressores, a maioria dos relatos envolvia servidores efetivos, embora houvesse uma parcela considerável de casos envolvendo magistrados, geralmente com o superior hierárquico como autor do assédio. Quase todos os que relataram experiências negativas optaram por não formalizar a denúncia, citando como principais motivos o medo de represálias, dificuldade em provar, receio de exposição, temor de ser rotulado como "vítimista" e possíveis impactos negativos na carreira. Essas percepções refletem os receios ainda existentes por não acreditar em consequências efetivas, indo ao encontro do que foi pontuado por Lucas anteriormente.

Bruno relatou que uma parcela significativa dos respondentes informou ter enfrentado represálias após denunciar assédio ou discriminação, especialmente por meio do aumento da carga de trabalho. As consequências mais recorrentes para os assediados foram crises de ansiedade e o início de tratamentos médicos ou psicológicos, com uma minoria apenas sem relatar efeitos negativos. Quanto à proteção institucional, a maioria dos respondentes não se sente amparada para formalizar denúncias. Sobre a confiança na punição dos responsáveis, prevalece o entendimento dos respondentes de que a punição depende do cargo ou função do assediador, com uma relação direta em que, quanto maior o poder hierárquico do assediador, menor a confiança em uma punição efetiva. Prosseguindo, quase metade dos respondentes desconhece como realizar denúncias de assédio ou discriminação na instituição, o que constitui uma informação crítica para o Subcomitê. O canal de denúncia mais conhecido é a Ouvidoria, seguido das unidades de gestão de pessoas e dos Subcomitês de Combate ao Assédio e Discriminação. No entanto, aproximadamente um terço dos respondentes não soube apontar os canais disponíveis. Quase todos os respondentes nunca relataram situação alguma aos colegiados e tampouco buscaram auxílio desses órgãos para avaliar a capacidade de atuação em tais questões. Ademais, a maioria avalia a divulgação das atribuições da Comissão/Comitê/Subcomitê como regular ou insatisfatória, destacando a necessidade de intensificação na divulgação dessas funções, aspecto de relevância para o subcomitê. No que concerne ao ambiente de trabalho, a maioria dos respondentes avalia que este é harmonioso e respeitoso na maior parte do tempo na unidade em que atuam, com apenas uma fração mínima

considerando-o insatisfatório. Contudo, ao avaliar o ambiente de trabalho no Tribunal como um todo, cerca de um terço dos respondentes considera que ele é harmonioso apenas ocasionalmente, embora a maioria ainda o considere satisfatório na maior parte do tempo. Assim, apesar das ocorrências, o ambiente geral é percebido como salutar, e as situações de assédio parecem relacionar-se com questões interpessoais em pequenos grupos específicos. Esse aspecto direciona o foco do subcomitê para ações preventivas. Dr. Delane ressaltou a importância de aprimorar a comunicação dos subcomitês, pois a contribuição educativa e informativa é essencial, considerando que, uma vez ocorrido o assédio, a situação pode requerer medidas disciplinares. Para isso, o engajamento dos magistrados é fundamental. Dr. Iuri concordou, enfatizando que os dados sugerem uma percepção de desinteresse dos magistrados pelo tema. Bruno propôs ao colegiado o escalonamento dessa pesquisa para o Comitê de Ética e Integridade, com convite à desembargadora presidente, o que foi acolhido pelos coordenadores. Bruno também solicitará à área de estatística do Tribunal uma análise mais aprofundada para verificar a significância dos dados, possibilitando uma apresentação mais confiável. Dessa forma, **a Unidade de Apoio Executivo providenciará o encaminhamento necessário para viabilizar a reunião do CEI.**

3. *Webinário: Encontro de Membros dos Comitês de Assédio da Justiça do Trabalho*

Marina relatou a adoção de diversas boas práticas por outros tribunais, as quais culminam na elaboração de um fluxo institucional para o acolhimento e direcionamento de denúncias. Destacou-se que a decisão de formalizar ou não a denúncia cabe exclusivamente ao denunciante. Nesse contexto, as unidades de saúde, de gestão de pessoas e outros canais de recepção poderão atuar no acolhimento do denunciante, fornecendo as informações necessárias sobre os canais de denúncia disponíveis na instituição. Saliou-se ainda a importância de encaminhar à Ouvidoria apenas os dados quantitativos, assegurando o sigilo das manifestações e dos manifestantes. Observou ainda que diversos tribunais adotam formulários eletrônicos para o registro dessas manifestações e que alguns subcomitês são canais apropriados para a recepção das denúncias, sendo responsáveis, inclusive, pela elaboração de relatórios pertinentes. Essas práticas, segundo Marina, deverão compor o fluxo institucional, visando definir claramente as portas de entrada das denúncias, o tratamento que será dado a cada caso e a competência de cada unidade envolvida. Patrícia manifestou preocupação com o baixo índice de adesão dos respondentes, considerando a relevância do tema. Adicionalmente, observou que as denúncias recebidas pelas unidades de saúde, em algumas situações, não se apresentam formalmente como denúncias, mas surgem como casos relacionados à saúde mental, dificultando a identificação e quantificação das denúncias reais.

Bruno sugeriu que a **SEDP coordene a criação de um fluxograma detalhado**, com o apoio da Secretaria de Governança e Gestão Estratégica e a participação da Ouvidoria, da Diretoria de Gestão de Pessoas, da Secretaria de Saúde e da Seção de Serviço Social. O colegiado considerou também relevante a inclusão de pelo menos um representante de cada subcomitê como ponto de referência. A proposta foi acolhida pelos Coordenadores, com a indicação do servidor Lucas como representante do subcomitê de 1º grau e da servidora Jessiane como representante do subcomitê de 2º grau, recebendo aprovação unânime dos membros dos subcomitês. Concluído o fluxograma, o tema será pautado para apresentação e conhecimento de todos os membros envolvidos.

4. Proposição para a adoção das cartilhas do CSJT voltadas para a prevenção e enfrentamento das violências, dos assédios e das discriminações, abrangendo tanto os servidores quanto os gestores.

Bruno propôs a adoção integral das cartilhas institucionais do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), a saber: a **Cartilha para servidores: [Guia Prático por Um Ambiente de Trabalho + Positivo - Prevenção e Enfrentamento das Violências, dos Assédios e das Discriminações](#)** e a **Cartilha para gestores: [Liderança Responsável - Guia para Prevenir e Enfrentar o Assédio, a Violência e a Discriminação](#)**. A proposta foi aprovada por unanimidade pelos membros, e Lucas sugeriu, por meio do *chat*, que ambas as cartilhas sejam divulgadas no portal institucional, visando ampliar o acesso e a conscientização sobre o tema.

5. Proposta de realização de ampla campanha interna de conscientização sobre assédio e discriminação.

Bruno propôs a realização de uma ampla campanha interna de conscientização sobre assédio e discriminação, a qual deverá incluir:

- **Criação de uma página na intranet de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação**, inspirada na [página do colegiado do Tribunal Superior do Trabalho](#) (TST);
- **Divulgação das cartilhas** para gestores e servidores mencionadas no item anterior da pauta;
- **Veiculação mensal de conteúdos publicitários** por meio de e-mails e *intranet*, abordando tópicos específicos, com "pílulas de informação" destinadas a ampliar a conscientização sobre assédio e discriminação. A programação incluirá os conteúdos já disponíveis nas cartilhas, como:
 - Definições de assédio e discriminação;
 - Tipos de assédio e de discriminação;
 - Exemplos de comportamentos que configuram ou não assédio;
 - Identificação de comportamentos discriminatórios;
 - Funções e responsabilidades dos Subcomitês;
 - Diretrizes para acolhimento e denúncia;
 - Divulgação da página da *intranet*.

Com essa campanha, pretende-se conscientizar gradualmente todos os magistrados, servidores, estagiários e terceirizados do TRT-MG sobre os temas abordados. Bruno sugeriu que **a SEDP coordene a estruturação da campanha**, em colaboração com a Secretaria de Comunicação Social, e que uma versão preliminar seja apresentada aos subcomitês para apreciação, revisão e aprovação. A proposta foi acatada pela unanimidade, e o Dr. Iuri manifestou-se favorável à inclusão, ainda, de vídeos explicativos sobre o tema, colocando-se à disposição para realizar as gravações.

6. Proposta de capacitação dos membros dos subcomitês, em conformidade com as diretrizes estabelecidas IEPEVAD

Bruno apresentou informações sobre o [Índice de Efetividade da Prevenção e do Enfrentamento da Violência, do Assédio e da Discriminação \(IEPEVAD\)](#), detalhando as metas que

devem ser atingidas de dezembro de 2024 até dezembro de 2026. Explicou que esse índice é um componente da revisão do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho ao qual o Plano Estratégico do TRT-MG está vinculado. Esse indicador estabelece metas a serem cumpridas até o final de 2026.

O IEPEVAD é estruturado em quatro dimensões. Bruno informou que todas as metas da **Dimensão 1. Compromisso com a prevenção e o enfrentamento da violência, do assédio e de todas as formas de discriminação** já foram cumpridas. Em relação à **Dimensão 2**, referente ao fomento à capacitação, existem duas iniciativas, destacando-se a **Iniciativa 2.1**, que prevê que o Tribunal e a Escola de Formação de Magistrados(as) e de Servidores(as) incluam nos currículos e itinerários formativos temas como prevenção e enfrentamento da violência, assédio e discriminação, bem como o respeito à diversidade, relacionados aos processos de promoção à saúde no trabalho (Art. 4º, Inciso IV). Verificou-se que essa meta foi parcialmente cumprida, uma vez que o treinamento já é previsto para servidores e gestores. Érika complementou informando que a Seção de Formação de Magistrados já dispõe de um [curso sobre assédio e discriminação, disponível na plataforma Mooc](#), acessível também aos magistrados, embora ainda não tenha havido um encaminhamento formal para informar o público-alvo sobre a existência do curso. Como encaminhamento, decidiu-se pela **emissão de um ofício conjunto, a ser assinado pelos coordenadores dos subcomitês de Assédio e Discriminação e pela coordenadora do Comitê de Ética e Integridade, solicitando a inclusão do tema no programa de formação de 2025. Para atender à meta de 2024, recomenda-se a divulgação do curso na plataforma Mooc por meio de e-mail direcionado aos magistrados, assegurando o cumprimento do requisito com o registro da oferta e comunicação do curso no currículo dos servidores, gestores e magistrados.** A SEDP ficará responsável por redigir o ofício conjunto para análise e aprovação dos respectivos coordenadores. Lucas informou que o coordenador do Sitraemg, Davi Landau, solicitou que seja formalizada a participação do Sindicato na formação dos temas abordados, a fim de promover maior engajamento no cumprimento das propostas delineadas pelo Sindicato.

Com relação à Iniciativa 2.2, que possui prazo de cumprimento até julho de 2025, estabelece-se a seguinte meta: os membros da Comissão de Acessibilidade e Inclusão e do Comitê de Prevenção e Enfrentamento da Violência, Assédio e Discriminação deverão ser capacitados para a prevenção e o enfrentamento da violência, do assédio e de todas as formas de discriminação. Bruno esclareceu que todos os membros dos subcomitês devem concluir o [curso sobre assédio e discriminação, disponível na plataforma Mooc](#), até o prazo estipulado. Marina reforçou a importância de que os integrantes do [Subcomitê de Acessibilidade e Inclusão](#) também realizem o curso. Em atenção a essa determinação, Bruno solicitou às representantes do referido subcomitê, Patrícia e Aline, que informem seus membros sobre essa exigência. Ademais, a **SEDP emitirá um ofício conjunto dirigido ao Subcomitê de Acessibilidade e Inclusão para oficializar essa orientação.**

Em relação à **Dimensão 3. Canais de Acolhimento, Suporte e Acompanhamento**, a Iniciativa 3.1 – que estabelece que o Tribunal deve disponibilizar canais de acolhimento, suporte e acompanhamento para pessoas afetadas por situações de violência, assédio e discriminação no âmbito institucional, conforme o Capítulo V da Resolução CSJT nº 360/2023 – foi devidamente cumprida, tendo a Ouvidoria como principal canal de acolhimento. Quanto ao item 3.2, que exige a divulgação dos canais de acolhimento e do fluxo de tratamento de denúncias, Luziane informou que a Ouvidoria tem um fluxo interno de tratamento das denúncias e que foi elaborado para cumprimento de auditoria. Contudo, para que esse fluxo seja institucionalizado, ele deverá ser validado pelo Escritório de Processos e incluído na Central de Processos, sendo necessário pactuar com as unidades competentes as respectivas atribuições

do fluxo de recebimento e tratamento das denúncias. Sobre o Item 3.3, que demanda o acompanhamento de pessoas afetadas por situações de violência, assédio e discriminação em rede com profissionais de saúde, em uma abordagem inter e transdisciplinar, e que possui prazo de cumprimento até julho de 2025, está em andamento, inclusive com a análise para a criação de um fluxo de interação entre as áreas competentes.

Já em relação à **Dimensão 4. Ações de prevenção e enfrentamento**, cujo prazo de cumprimento é até dezembro de 2026, o item 4.1 estabelece que o Tribunal deve adotar e implementar um plano de ação para prevenção e enfrentamento das práticas de violência, assédio e discriminação relacionadas à gestão e organização do trabalho, conforme o Art. 5º da Resolução CSJT nº 360/2023. Bruno sugeriu que a **SEDP coordene a elaboração desse plano**, incluindo a criação de um fluxo de ações e a realização de campanhas a partir do próximo ano, com possibilidade de lançamento na Semana de Combate ao Assédio e à Discriminação, em maio de 2025. Ele sugeriu a participação da Coordenadora do Comitê de Ética e Integridade. Todos os membros corroboraram com a iniciativa

7. Deliberação sobre as ações propostas no Ofício Sitraemg n. 085/2024

Passou-se a palavra ao representante do Sitraemg, Lucas, que enfatizou a solicitação da participação efetiva do Sindicato em todos os processos, uma vez que diversos servidores têm buscado apoio, incluindo o setor de psicologia do Sindicato, temendo represálias no âmbito do TRT-MG. Destacou que ainda persiste um desconhecimento e uma falta de confiança em relação ao sigilo das informações e ao tratamento dessas denúncias. O Sitraemg manifestou o interesse de acompanhar, com a autorização do denunciante, os trâmites dos processos de assédio apresentados no Tribunal, visando demonstrar que o Sindicato está empenhado em viabilizar a resolução dessas questões. Lucas reiterou a preocupação do Sindicato em assegurar a remoção do denunciante em casos comprovados de assédio, a fim de evitar represálias futuras, alinhando-se aos dados apresentados na pesquisa realizada na presente reunião. Dr. Delane indagou se havia dados sobre a quantidade de casos que chegaram ao Sindicato. Lucas respondeu que não recebeu essa informação, mas mencionou que, durante reunião com a desembargadora-presidente e o desembargador-ouvidor, houve o compromisso de entregar as denúncias, embora não soubesse se essa ação foi efetivada. Luziane informou que esses dados ainda não foram oficialmente encaminhados à Ouvidoria. Waldênia, assessora da Presidência, esclareceu que as denúncias também não foram formalmente apresentadas à Presidência. Dr. Iuri destacou a relevância do diálogo com o Sindicato, sugerindo uma reunião com os Subcomitês para aprofundar a discussão sobre o tema, uma vez que os fatos não envolvem todos os magistrados. Dr. Delane enfatizou a gravidade das denúncias, que ultrapassam a competência dos Subcomitês, esclarecendo que, uma vez apresentadas, essas denúncias deverão ser encaminhadas à Corregedoria e à Presidência. Caberá aos Subcomitês, se necessário, acompanhar e monitorar as questões, atuando como um canal de diálogo. Dr. Iuri ressaltou que os Subcomitês têm interesse em manter esse canal de comunicação com o Sindicato, considerando a relevância da temática central para seus objetivos. Lucas questionou se a Corregedoria notificaria a Ouvidoria para dar seguimento às denúncias e Luziane explicou que a Corregedoria é o órgão competente para apurar a conduta de magistrados de 1º grau e, caso uma denúncia seja inicialmente registrada na Ouvidoria, é encaminhada à Corregedoria, e esta mantém a Ouvidoria ciente do andamento do pedido de providências, informando todos os passos ao denunciante, além de incluir os dados nas estatísticas. Dr. Iuri manifestou receio do acompanhamento do Sindicato em todas as denúncias. Esclareceu que há um

despacho da DGP relacionado ao sigilo das informações, e expressou preocupação de que, em que pese ser representante da categoria, o sigilo poderia ser comprometido, caso o denunciante não autorizasse. Dr. Delane corroborou essa preocupação. Luziane informou que não há previsão legal para a inclusão do Sindicato, sem que este seja parte no processo. A Resolução do CNJ estabelece que a Ouvidoria possui um compromisso de confidencialidade e apenas as partes e as unidades responsáveis pela apuração têm acesso às denúncias. Atualmente, a Ouvidoria insere como participantes o noticiado e o noticiante, a Diretoria-Geral e a Assessoria Jurídica de Pessoal, quando se trata de servidores, e a Corregedoria, representada pelos Corregedor, Vice-corregedor e Assessor-chefe do Corregedor, no caso de magistrados. Não há previsão para a inclusão do Sindicato, que precisaria ser parte no processo. Paulo questionou sobre a exposição do denunciado, uma vez que o denunciante pode autorizar a participação do Sindicato, o que poderia levar à exposição do denunciado antes da devida apuração dos fatos. Bruno lembrou a posição de Dr. Delane, que entende que o pleito do Sindicato extrapola a competência dos Subcomitês. Dr. Delane entende que a participação do Sindicato em eventos formativos é uma boa ideia e pode ser discutida com os Subcomitês, mas que as demais questões ultrapassam a competência destes Subcomitês. Bruno esclareceu que o ofício foi submetido à Presidência e também a este colegiado e incluído na pauta para abrir a discussão. O colegiado entendeu que cabe aos Subcomitês deliberar sobre esses assuntos e que a administração decidirá sobre os pleitos, conforme e-PAD 40.582/2024. Lucas acrescentou que o que está faltando é promover as ideias e fomentar o diálogo. Dr. Delane ressaltou que esse diálogo já está sendo promovido, inclusive com a inclusão da solicitação na pauta. Bruno acrescentou que a própria participação do Lucas, como representante do Sindicato, na construção do fluxo demonstra o compromisso dos Subcomitês em abrir canais de diálogo e comunicação.

Dr. Delane e Dr. Iuri cederam a palavra aos demais membros para manifestações. Bruno sugeriu que o servidor Paulo Roberto de Oliveira, Vice-Coordenador do Subcomitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no 1º Grau, também integrasse o grupo de trabalho para elaboração do fluxo de acolhimento e tratamento de denúncias de assédio e discriminação. O servidor concordou.

Considerando que não houve mais nenhuma intervenção adicional, a reunião foi encerrada às 12h34.

Deliberações

Item(ns) de pauta	Encaminhamento	Unidade responsável	Prazo
2. Apresentação do Resultado da Pesquisa Nacional sobre Assédio e Discriminação no âmbito do TRT-MG	Providenciar o encaminhamento necessário para viabilizar a reunião do CEI para apresentação do resultado da referida pesquisa	UAE (SEDP)	19/12/2024
2. Apresentação do Resultado da Pesquisa Nacional sobre Assédio e Discriminação no âmbito do TRT-MG 3. <i>Webinário</i> : Encontro de Membros dos Comitês de Assédio da Justiça do Trabalho 6. Proposta de capacitação dos membros dos subcomitês, em conformidade com as diretrizes estabelecidas IEPEVAD	Coordenar a elaboração de um fluxo institucional, visando definir claramente as portas de entrada das denúncias, o tratamento que será dado a cada caso e a competência de cada unidade envolvida, mediante a constituição de um Grupo de Trabalho (GT). Publicar o fluxo interno referente ao tratamento das denúncias de assédio e discriminação.	UAE (SEDP) Instâncias de acolhimento e de recebimento de denúncias	a definir
2. Apresentação do Resultado da Pesquisa Nacional sobre Assédio e Discriminação no âmbito do TRT-MG 5. Proposta de realização de ampla campanha interna de conscientização sobre assédio e discriminação	Coordenar a estruturação da campanha, juntamente com a SECOM	UAE (SEDP)	01/05/2025
6. Proposta de capacitação dos membros dos subcomitês, em conformidade com as diretrizes estabelecidas IEPEVAD	Elaborar ofício conjunto, a ser assinado pelos coordenadores dos subcomitês de Assédio e Discriminação e pela coordenadora do Comitê de Ética e Integridade, solicitando a inclusão do tema no programa de formação de 2025 e a divulgação do curso na plataforma Mocc por meio de e-mail direcionado aos magistrados.	UAE (SEDP)	30/10/2024
6. Proposta de capacitação dos membros dos subcomitês, em conformidade com as diretrizes estabelecidas IEPEVAD	Emitir um ofício conjunto dirigido ao Subcomitê de Acessibilidade e Inclusão para formalizar a orientação de capacitação dos membros do referido subcomitê, visando o cumprimento das diretrizes estabelecidas pelo IEPEVAD	UAE (SEDP)	30/10/2024
2. Apresentação do Resultado da Pesquisa Nacional sobre Assédio e Discriminação no âmbito do TRT-MG 6. Proposta de capacitação dos membros dos subcomitês, em conformidade com as diretrizes estabelecidas IEPEVAD	Adotar e implementar um plano de ação para prevenção e enfrentamento das práticas de violência, assédio e discriminação relacionadas à gestão e organização do trabalho	UAE (SEDP)	01/05/2025

Item(ns) de pauta	Encaminhamento	Unidade responsável	Prazo
4. Proposição para a adoção das cartilhas do CSJT voltadas para a prevenção e o enfrentamento das violências, dos assédios e das discriminações, abrangendo tanto os servidores quanto os gestores.	Adotar as cartilhas da Justiça do Trabalho. Solicitar à SECOM a divulgação das cartilhas no portal institucional. Enviar as cartilhas por e-mail para magistrados e servidores	UAE (SEDP)	19/12/2024

Membros do Subcomitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no 1º Grau

- Coordenador do Subcomitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no 1º Grau - Dr. Iuri Pereira Pinheiro - presente
- Vice-coordenador do subcomitê - Paulo Roberto de Oliveira - presente
- Maria Auxiliadora Soares Gomes - presente
- Luziane Maria Ribeiro Neff - presente
- Cláudia Correa Faria - presente
- Aline de Freitas Faria - presente
- Lucas Alves da Silva - presente
- Edmeia Almeida Silva - ausente

Membros Subcomitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no 2º Grau

- Coordenador do Subcomitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no 2º Grau - Dr. Delane Marcolino Ferreira - presente
- Vice-coordenadora do subcomitê - Jessiane Carla Siqueira Moreira - presente
- Waldênia Pereira Cunha Valeriano - presente
- Luziane Maria Ribeiro Neff - presente
- Ana Luiza Enes de Carvalho - presente
- Patrícia Alves de Sousa - presente
- Alysson Condesso de Andrade - ausente
- Fernanda Mara Souza Marques - presente

Unidade de Apoio Executivo

- Secretaria de Desenvolvimento de Pessoas:
 - Bruno Pereira Boaventura Torrozo - presente
 - Marina Milagres Braz de Vasconcelos - presente
 - Érika Goulart Santos - presente

Fechamento da ata

Data: 6.11.2024

Ata redigida pela Assessoria Técnica da Secretaria de Desenvolvimento de Pessoas e concluída após encerramento do prazo para manifestação dos participantes (29/10/24 a 5/11/2024).

Assinaturas

Desembargador Delane Marcolino Ferreira

Juiz Iuri Pereira Pinheiro