

ATO TRT13.SGP Nº 131, DE 24 DE SETEMBRO DE 2026

Dispõe sobre o fluxo de acolhimento e encaminhamento de notícias de assédio moral e sexual no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região.

A DESEMBARGADORA PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA DÉCIMA TERCEIRA REGIÃO, no exercício de suas atribuições legais e regimentais, e nos termos do Proad n.º 10133/2026,

CONSIDERANDO as diretrizes da [Resolução CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020](#), que instituiu a Política Nacional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Poder Judiciário;

CONSIDERANDO os termos da [Resolução Administrativa TRT13 nº 056, de 11 de julho de 2019](#), que instituiu a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região;

CONSIDERANDO a necessidade de estabelecer um fluxo institucional claro, célere e descentralizado que garanta o acolhimento humanizado, a escuta qualificada e a proteção integral à intimidade e à imagem das pessoas que noticiam práticas de assédio ou discriminação,

RESOLVE:

CAPÍTULO I

DAS DIRETRIZES GERAIS E CANAIS DE DENÚNCIA

Art. 1º O fluxo de acolhimento e o processamento de notícias de assédio regem-se pelas seguintes diretrizes:

I - prioridade para a abordagem preventiva e o restabelecimento de um ambiente de trabalho saudável;

II - garantia de acolhimento e assistência humanizada a todos os envolvidos, fundamentada na empatia institucional;

III - dever de confidencialidade rigorosa quanto aos dados pessoais e ao conteúdo das notícias, visando resguardar a intimidade e a imagem das pessoas;

IV - proteção imediata contra qualquer forma de retaliação ao noticiante, às testemunhas ou àqueles que auxiliarem no suporte ao caso;

V - horizontalidade no recebimento e tratamento das notícias, assegurando que não haja distinção em razão do cargo ou função ocupada;

VI - compromisso com a ética profissional e com a construção de soluções dialogadas para os conflitos laborais; e

VII - atuação colaborativa e integrada entre a Coordenadoria de Saúde - CSAUDE, Secretaria de Gestão de Pessoas e Pagamento de Pessoal - SEGEPE, Escola Judicial - EJUD e a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual.

Art. 2º A notícia de assédio ou a solicitação de acolhimento serão apresentadas por meio dos seguintes canais:

I - Divisão de Ouvidoria;

II - formulários específicos da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual, disponíveis na *intranet*;

III - e-mail institucional da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e do Comitê Gestor de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade;

IV - Coordenadoria de Saúde; e

V - Secretaria de Gestão de Pessoas e Pagamento de Pessoal.

CAPÍTULO II DO ACOLHIMENTO TÉCNICO

Art. 3º O acolhimento será realizado pelas equipes de Psicologia e Serviço Social da Coordenadoria de Saúde que, em razão de sua expertise em saúde mental e ocupacional, atuarão na escuta qualificada, no suporte psicossocial e na orientação especializada aos envolvidos.

Parágrafo único. Na hipótese de a notícia ser apresentada diretamente à Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual, o acolhimento e a escuta qualificada serão conduzidos por membro da comissão escolhido pela pessoa notificante, com o suporte do Serviço de Saúde Ocupacional.

Art. 4º O registro do relato pela instância de acolhimento fica condicionado à autorização da pessoa atendida, resguardado o sigilo necessário ao encaminhamento.

§ 1º Excetua-se da exigência de autorização prevista no *caput* o registro de dados exclusivamente quantitativos para fins de estatística interna e formulação de políticas institucionais, os quais serão consolidados sem identificação nominal ou exibição de detalhes dos casos e encaminhados à Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual.

§ 2º A pessoa notificante ficará vinculada ao dever de estrita confidencialidade quanto aos fatos relatados, à identidade dos envolvidos e às deliberações adotadas, devendo formalizar o respectivo compromisso mediante assinatura de Termo de Sigilo e Confidencialidade por ocasião do acolhimento.

Art. 5º A atuação inicial do acolhimento compreende a aplicação de instrumentos técnicos, incluindo formulários de acolhimento e de avaliação de risco, visando subsidiar a análise da gravidade e urgência do caso.

Parágrafo único. O atendimento propiciará informação e reflexão acerca das possibilidades de encaminhamento previstas e das alternativas de suporte e orientação disponíveis, respeitadas as escolhas quanto ao modo de enfrentar a situação de assédio ou discriminação.

Art. 6º Iniciado o acolhimento por provocação do serviço de saúde, quando da sua conclusão, o noticiante deverá manifestar formalmente o interesse em submeter a notícia do fato à Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual.

§ 1º Caso o noticiante decline da notificação formal, colher-se-á assinatura em Termo de Negativa de Encaminhamento, sem prejuízo de eventual acompanhamento especializado pela Coordenadoria de Saúde, quando necessário.

§ 2º Autorizado o encaminhamento a que se refere o *caput*, proceder-se-á à coleta do Termo de Autorização de Notificação e ao envio de relatório técnico à Comissão, contendo o teor da notícia, indicação de medidas de urgência e, quando disponíveis, indicadores setoriais de riscos psicossociais.

CAPÍTULO III DAS MEDIDAS DE URGÊNCIA E PROTEÇÃO

Art. 7º Recebido o relatório técnico da Coordenadoria de Saúde, a Comissão terá o prazo de 24 (vinte e quatro) horas para deliberar sobre medidas urgentes destinadas à preservação da integridade física e mental do noticiante.

Parágrafo único. A Comissão poderá propor à Presidência ou à autoridade competente:

I - a remoção ou redistribuição provisória dos envolvidos, condicionada à anuência destes;

II - a inclusão em regime de teletrabalho, como medida de proteção e mitigação de danos, condicionada à anuência do servidor(a); e

III - outras providências administrativas indispensáveis à preservação do ambiente de trabalho, à mitigação de danos e à prevenção de atos de retaliação.

CAPÍTULO IV DA ANÁLISE E DELIBERAÇÃO

Art. 8º O encaminhamento da notícia no âmbito da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual observará as seguintes etapas:

I - construção de encaminhamentos com base no relatório encaminhado pela Coordenadoria de Saúde;

II - diligências junto à Secretaria de Gestão de Pessoas e Pagamento de Pessoal (SEGEPE) para o levantamento de dados sobre o histórico do clima organizacional, fluxos de lotação e eventuais precedentes na unidade;

III - consulta ao Subcomitê de Apoio Sociofuncional para verificação de registros de incidentes, conflitos ou intervenções anteriores na unidade relatada;

IV - eventual escuta de pessoas indicadas pelo noticiante, salientando a necessidade de que o terceiro se apresente de forma espontânea à Comissão, hipótese em que a escuta será realizada com aplicação de instrumentos de escuta qualificada ou formulários de entrevista estruturada;

V - aplicação de metodologias diagnósticas específicas para a detecção de atos negativos no trabalho, vetores de assédio ou riscos psicossociais, quando a complexidade do caso assim exigir; e

VI - requisição de informações complementares e produção de demais subsídios técnicos necessários à fundamentação das deliberações e orientações da Comissão.

Art. 9º O procedimento não possui natureza disciplinar, de modo que a pessoa a que se refere a notícia não deverá ser cientificada ou ouvida sem o consentimento do noticiante.

Art. 10. Concluídos os encaminhamentos do caso, a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual proferirá deliberações que poderão contemplar:

I - solicitação de capacitação de pessoas e equipes à Escola Judicial;

II - solicitação de suporte à Secretaria de Gestão de Pessoas e Pagamento de Pessoal, visando à restauração do clima organizacional;

III - encaminhamento à Coordenadoria de Saúde, para assistência à saúde física e mental;

IV - proposição de alteração funcional à Presidência, em caráter temporário ou permanente;

V - promoção de ações integrativas e de sensibilização;

VI - encaminhamento à administração para análise da necessidade de instauração de sindicância ou Processo Administrativo Disciplinar, desde que autorizado pelo noticiante; e

VII - outras medidas adequadas ao caso concreto.

§ 1º Se o noticiante considerar inviável a resolução do conflito, poderá, a qualquer tempo, encaminhar a notícia à autoridade competente para providências cabíveis, inclusive, conforme o caso, apuração por meio de sindicância ou processo administrativo disciplinar.

§ 2º A critério da pessoa noticiante, os servidores da unidade envolvidos no caso concreto poderão ser chamados a participar de práticas restaurativas ou outras medidas consideradas adequadas, visando à resolução do conflito.

CAPÍTULO V DA DEVOLUTIVA E MONITORAMENTO

Art. 11. O noticiante receberá devolutiva formal sobre o encaminhamento proposto pela Comissão.

Parágrafo único. A ciência será formalizada mediante assinatura de Termo de Ciência e Concordância ou de Termo de Ciência e Desconcordância.

Art. 12. A Comissão terá o prazo de até 45 (quarenta e cinco) dias, a contar do recebimento do relatório técnico da Coordenadoria de Saúde, para concluir a análise do caso e promover os encaminhamentos necessários.

Parágrafo único. Não havendo relatório da Coordenadoria de Saúde, o prazo será contado do recebimento do relato do noticiante.

Art. 13. As ações implementadas deverão ser objeto de monitoramento contínuo pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual.

Art. 14. O fluxo estabelecido neste ato possui caráter autônomo e não substitui as competências das comissões de sindicância ou de processo administrativo disciplinar.

Art. 15. Este Ato entra em vigor na data de sua publicação.

Cientifique-se e publique-se no DEJT-Adm.

HERMINEGILDA LEITE MACHADO

Desembargadora Presidente