



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Gabinete da Presidência

RESOLUÇÃO GP N. 404, 5 DE NOVEMBRO DE 2025

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.

A PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

CONSIDERANDO os princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, o objetivo fundamental de combate a todas as formas de discriminação e o direito à saúde e à segurança no trabalho, previstos, respectivamente, no art. 1º, incisos III e IV, art. 3º, inciso IV, art. 6º e art. 7º, inciso XXII, da [Constituição da República](#);

CONSIDERANDO a [Convenção n. 190](#) da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que visa combater a violência e o assédio no mundo do trabalho;

CONSIDERANDO que o assédio e a discriminação podem configurar violação à [Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990](#), que dispõe sobre o regime jurídico dos(as) servidores(as) públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, e à [Lei n. 8.429, de 2 de junho de 1992](#), que dispõe sobre as sanções aplicáveis em virtude da prática de atos de improbidade administrativa;

CONSIDERANDO que o assédio sexual constitui violação ao direito à liberdade sexual, à intimidade, à vida privada, à igualdade de tratamento e ao ambiente de trabalho saudável e seguro, atentando contra a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho;

CONSIDERANDO que as práticas de assédio e discriminação configuram formas de violência psicológica que impactam a vida do(a) trabalhador(a), comprometem sua identidade, dignidade e relações pessoais, acarretam graves prejuízos à saúde física e mental, inclusive risco de morte, e representam um risco psicossocial relevante na organização do trabalho;

CONSIDERANDO a [Resolução n. 240, de 9 de setembro de 2016](#), do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que dispõe sobre a Política Nacional de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário, e estabelece, em seu art. 8º, inciso XII, a necessidade de instituir regras de conduta ética e realizar ações de prevenção e combate a mecanismos, gestão e atitudes que favoreçam o assédio ou o desrespeito aos valores profissionais do serviço público judiciário e da magistratura;

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

CONSIDERANDO a [Resolução n. 360, de 25 de agosto de 2023](#), do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), que institui a Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação, no âmbito da Justiça do Trabalho;

CONSIDERANDO os arts. 3º, 13 e 15 da [Resolução GP n. 316, de 25 de janeiro de 2024](#), que estabelecem as atribuições dos colegiados responsáveis pela prevenção e pelo enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região; e

CONSIDERANDO a necessidade de estabelecer um fluxo estruturado para o acolhimento e tratamento de notícias de assédio e discriminação no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região,

RESOLVE:

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Resolução 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.

Art. 2º Os processos e procedimentos estabelecidos nesta Resolução têm por finalidade padronizar as medidas de acolhimento e tratamento de notícias relacionadas ao assédio e à discriminação, garantindo atendimento e acompanhamento humanizados, atuação em rede e encaminhamentos adequados, em conformidade com a [Resolução n. 351, de 28 de outubro de 2020](#), do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), e a [Resolução n. 360, de 25 de agosto de 2023](#), do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT).

Parágrafo único. As medidas referidas no **caput** aplicam-se a magistrados(as), servidores(as), estagiários(as), terceirizados(as), voluntários(as) e prestadores(as) de serviço, no âmbito das relações de trabalho no Tribunal.

CAPÍTULO II DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

Art. 3º O acolhimento e o tratamento das notícias observarão os seguintes princípios:

I - sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas e do conteúdo das apurações;

II - respeito à vontade da pessoa afetada por situação de assédio e discriminação;

III - escuta ativa e humanizada;

IV - estímulo ao diálogo e à assertividade;

V - preservação da saúde mental;

VI - mitigação dos riscos de represálias;

VII - atendimento às diretrizes normativas; e

VIII - atuação em rede com os(as) profissionais de saúde e serviço social, na perspectiva inter e transdisciplinar.

CAPÍTULO III DOS CANAIS PERMANENTES DE ACESSO

Art. 4º. A notícia de assédio ou discriminação poderá ser recebida em diferentes instâncias institucionais, observadas suas atribuições específicas:

I - Diretoria de Gestão de Pessoas;

II - Secretaria de Saúde;

III - Comitê Gestor Regional do programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade;

IV - Comitê de Ética e Integridade;

V - Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação (1º e 2º graus);

VI - Subcomitê de Acessibilidade e Inclusão;

VII - Corregedoria e Vice-Corregedoria; e

VIII - Secretaria da Ouvidoria.

§ 1º As unidades descritas no **caput**, ao receberem diretamente notícias de assédio e discriminação, deverão orientar e, se necessário, auxiliar a pessoa notificante a formalizar o relato por meio dos seguintes canais oficiais:

I - formulário eletrônico, disponível na página institucional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação;

II - correio eletrônico específico dos colegiados correlatos à temática de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação;

III - atendimento presencial por membro da Equipe de Atendimento e Acolhimento (EATA), em local reservado, preferencialmente com isolamento acústico e **layout** inclusivo, mediante agendamento;

IV - canal telefônico ou chat institucional; e

V - sistema de processo administrativo eletrônico.

§ 2º Os canais oficiais de recebimento serão geridos pela unidade de apoio executivo dos colegiados responsáveis pela prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação, sendo o acesso às informações restrito ao(à) titular da unidade e aos(às) servidores(as) formalmente designados(as), os(as) quais deverão firmar Termo de Confidencialidade e Sigilo, conforme modelo constante do Anexo II desta Resolução.

CAPÍTULO IV DA EQUIPE DE ATENDIMENTO E ACOLHIMENTO

Art. 5º Será constituída Equipe de Atendimento e Acolhimento (EATA), por ato da Presidência e pelo período de 2 (dois) anos, coincidentes com a gestão, prorrogáveis por igual período, que será responsável pelo acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação à pessoa afetada por situação de assédio e discriminação no âmbito das relações de trabalho deste Tribunal.

§ 1º A EATA será composta por membros dos colegiados temáticos responsáveis e por servidores(as) das áreas de gestão de pessoas, sendo:

I - 1 (um) membro do Subcomitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Primeiro Grau;

II - 1 (um) membro do Subcomitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Segundo Grau;

III - 1 (um) membro do Comitê de Ética e Integridade;

IV - 2 (dois) servidores(as) da unidade de apoio executivo dos colegiados temáticos;

V - 1 (um) membro do Comitê Gestor Regional do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade;

VI - 1 (um) membro do Subcomitê de Acessibilidade e Inclusão; e

VII - 1 (um) servidor da Diretoria de Gestão de Pessoas;

§ 2º A EATA será composta, sempre que possível, por no mínimo 50% (cinquenta por cento) de membros do gênero feminino, devendo-se observar a diversidade existente no âmbito da instituição, em consonância com os princípios da equidade, da representatividade e da inclusão.

§ 3º Competirá à EATA:

I - realizar escuta inicial qualificada e colher as declarações da pessoa notificante, assegurando ambiente de respeito, sigilo e acolhimento humanizado;

II - orientar a pessoa notificante quanto às atribuições do colegiado, ao fluxo de tratamento e aos possíveis desdobramentos da notícia;

III - prestar esclarecimentos sobre a possibilidade de formalização imediata de denúncia à autoridade competente para apuração, caso seja do interesse da pessoa notificante;

IV - encaminhar a pessoa notificante, se for de seu interesse, aos serviços especializados de saúde e/ou assistência psicossocial, observadas as especificidades do caso; e

V - observar o Protocolo de Acolhimento em Situações de Assédio e/ou Discriminação e o Formulário de Avaliação de Risco do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Âmbito do Poder Judiciário.

Art. 6º A atuação dos membros da EATA está condicionada ao atendimento dos seguintes pré-requisitos:

I - firmar termo de confidencialidade, comprometendo-se com o dever de sigilo como condição ética essencial para o acolhimento seguro das notícias de assédio ou discriminação;

II - demonstrar interesse e disponibilidade para realizar o atendimento inicial;

III - ter concluído o curso de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, com carga horária mínima de 40 (quarenta) horas, ofertado pela Escola Judicial na modalidade a distância;

IV - possuir conhecimento das políticas institucionais e dos procedimentos internos relacionados à prevenção e ao enfrentamento do assédio e da discriminação;

V - apresentar perfil empático, atento e acolhedor, com escuta ativa, isenta de julgamentos;

VI - possuir boa capacidade de expressão escrita, com aptidão para redigir termos, relatórios e documentos correlatos;

VII - demonstrar compromisso com a manutenção do sigilo das informações obtidas, especialmente quanto à identidade da pessoa notificante e ao fato noticiado; e

VIII - dispor-se a participar, de forma continuada, de ações de capacitação e atualização em temáticas correlatas à atuação da EATA.

Parágrafo único. É desejável que a pessoa interessada em atuar na EATA possua formação ou capacitação em áreas que favoreçam o desenvolvimento de competências socioemocionais e habilidades de gestão relacional.

CAPÍTULO V

DOS PROCEDIMENTOS DE ACOLHIMENTO, ACOMPANHAMENTO E REGISTRO DA NOTÍCIA

Art. 7º As ações de acolhimento e acompanhamento serão pautadas pela lógica do cuidado com pessoas expostas a riscos psicossociais da organização de trabalho e terão caráter distinto e autônomo em relação a procedimentos formais de natureza disciplinar.

Art. 8º A notícia recebida nos canais oficiais será distribuída em até 48 (quarenta e oito) horas, por meio de sistema de rodízio, a um dos membros da EATA, que fará o acolhimento inicial e ficará responsável pelo acompanhamento da notícia no âmbito do colegiado.

§ 1º A pessoa noticiante poderá, ao apresentar a notícia, indicar sua preferência quanto ao membro da EATA que fará seu acolhimento.

§ 2º Caso a notícia seja apresentada por terceiro(a), a suposta vítima será contatada e a notícia só terá prosseguimento mediante sua anuência.

§ 3º Caso a pessoa identificada como suposta vítima não manifeste, de forma expressa, concordância com o prosseguimento da notícia, a demanda será encerrada.

§ 4º Excepcionalmente, no caso de denúncia anônima que descreva a prática de crime ou afetação direta à dignidade da pessoa humana, não obstante a vedação estabelecida pelas Resoluções CNJ n. [351/2020](#) e CSJT n. [360/2023](#), o Coordenador do respectivo Subcomitê poderá convocar o denunciado para prestar esclarecimentos acerca dos fatos narrados.

Art. 9º O acolhimento e o acompanhamento da pessoa noticiante serão realizados observando-se as seguintes orientações:

I - tratamento individualizado;

II - compreensão das necessidades e particularidades da pessoa noticiante e do caso concreto;

III - prática de escuta ativa;

IV - redução do tempo de espera;

V - transmissão de mensagens claras, em linguagem apropriada à pessoa notificante;

VI - uso de linguagem não burocrática ou jurídica;

VII - permissão de presença de acompanhantes, incluindo representantes sindicais e familiares, a pedido da pessoa notificante; e

VIII - questionamento à pessoa notificante sobre a forma como deseja ser tratada e chamada, incluindo o uso do nome social, se aplicável.

Art. 10. Após a escuta, o membro da EATA responsável pelo acolhimento transmitirá orientações sobre o registro da notícia e seus possíveis desdobramentos, respeitando a vontade e os limites externados pela pessoa notificante, inclusive a opção de apenas relatar o ocorrido à EATA, sem registro formal.

§ 1º Na hipótese de não prosseguimento a pedido da vítima, esta será formalmente comunicada de que não haverá encaminhamento e deliberação, ficando a notícia restrita ao acolhimento, nos termos do art. 14, § 3º, da [Resolução CSJT n. 360/2023](#), sendo considerada exclusivamente para fins estatísticos.

§ 2º Na hipótese prevista no § 1º deste artigo, será lavrado Termo de Registro de Acolhimento para Fins Estatísticos, por meio de formulário específico.

Art. 11. Na hipótese de necessidade ou solicitação de atendimento especializado, no âmbito da saúde ou do serviço social, o membro da EATA deverá adotar as seguintes providências:

I - verificar com a pessoa notificante se há preferência quanto ao(à) profissional, dentre os(as) disponíveis, que realizará o atendimento especializado;

II - em caso de manifestação de preferência, disponibilizar, sempre que possível, os contatos diretos do(a) profissional indicado(a) e, na ausência de preferência, fornecer os contatos da seção da Secretaria de Saúde responsável e/ou da Seção de Serviço Social; e

III - acompanhar o encaminhamento e certificar-se da efetiva realização do atendimento solicitado, assegurando o acesso ao suporte necessário, de forma tempestiva e adequada.

Art. 12. Caso a pessoa notificante manifeste o desejo de dar continuidade à notícia de assédio moral, assédio sexual ou discriminação, o membro da EATA deverá cientificá-la de que o relato será formalmente registrado e, posteriormente, objeto de análise e deliberação.

§ 1º A pessoa notificante deverá ser devidamente informada sobre o escopo de atuação e a competência dos colegiados temáticos de enfrentamento ao assédio e à discriminação, nos termos dos atos normativos vigentes, com destaque para o caráter preventivo, educativo e propositivo de sua atuação, bem como sobre os possíveis desdobramentos decorrentes da análise do colegiado, conforme as especificidades do caso.

§ 2º O registro da notícia será realizado mediante preenchimento de formulário próprio, com o auxílio do membro da EATA responsável, e dependerá do consentimento expresso da pessoa notificante para encaminhamento para deliberação.

§ 3º A pessoa notificante poderá, a qualquer momento, manifestar desistência quanto ao prosseguimento da notícia, hipótese em que a demanda será encerrada, observadas as disposições relativas ao registro para fins estatísticos.

CAPÍTULO VI DA FORMALIZAÇÃO DA DENÚNCIA PELA PESSOA NOTIFICANTE

Art. 13. Nos casos em que a pessoa notificante manifeste, desde o primeiro contato, o desejo de formalizar diretamente a denúncia de assédio moral, assédio sexual ou discriminação, a EATA a cientificará de que essa formalização deverá ser realizada por iniciativa da própria pessoa notificante, diretamente perante:

I - ao CSJT ou CNJ, no caso de notícia contra o(a) presidente do Tribunal;

II- à Presidência do Tribunal, no caso de notícia contra desembargador(a): nos termos do art. 106 do [Regimento Interno](#) do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região;

III - à Corregedoria do Tribunal, no caso de notícia contra juiz(a) de primeiro grau, nos termos do art. 106 do [Regimento Interno](#) do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região;

IV - à Diretoria-Geral, no caso de notícia contra servidor(a), nos termos do art. 286, § 2º, do [Regimento Interno](#) do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região;

V - à Diretoria-Geral, no caso de notícia contra estagiários(as); e

VI - à Secretaria de Gestão de Serviços e Terceirizados (SEGEST), no caso de notícia contra terceirizados(as).

§ 1º Caberá à EATA prestar as devidas orientações quanto aos órgãos ou setores institucionalmente competentes para o recebimento da denúncia formal, conforme previsto no **caput** deste artigo e em conformidade com a legislação aplicável.

§ 2º A EATA indagará à pessoa noticiante se deseja, paralelamente à formalização junto à autoridade competente, prosseguir com o atendimento no âmbito dos colegiados responsáveis pela prevenção e pelo enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação.

§ 3º Em caso de manifestação favorável ao prosseguimento no âmbito do colegiado competente, o fluxo de tratamento da notícia seguirá conforme os procedimentos do Tribunal.

§ 4º Em caso de recusa do prosseguimento no âmbito do colegiado competente, será lavrado Termo de Registro de Acolhimento para Fins Estatísticos, com preenchimento em formulário eletrônico específico, assegurada a confidencialidade das informações e facultada a identificação, conforme a vontade da pessoa noticiante.

CAPÍTULO VII DO TRATAMENTO DA NOTÍCIA

Art. 14. Concluída a etapa de acolhimento e formalização da notícia, e havendo manifestação de interesse da pessoa noticiante quanto à continuidade do procedimento, será dado início ao tratamento da notícia pela EATA.

§ 1º Nos casos que envolvam membros da alta administração e magistrados do Tribunal ou que contenham indícios da prática de ilícito penal, o(a) coordenador(a) do colegiado responsável deverá ser imediatamente informado(a), para integrar a EATA no tratamento do caso.

§ 2º Havendo necessidade de informações complementares de ordem médica ou psicossocial, estas poderão ser solicitadas aos(às) profissionais responsáveis pelo acolhimento especializado, resguardado, em qualquer hipótese, o sigilo profissional.

§ 3º O **quórum** mínimo para a realização de reuniões da EATA será de 3 (três) membros, entre aqueles devidamente designados, ressalvadas as situações excepcionais devidamente justificadas.

§ 4º Os(as) profissionais de atendimento especializado de saúde e serviço social poderão participar das reuniões da EATA, quando necessário, a convite ou por convocação.

§ 5º O caso será apresentado em reunião da EATA, com estrita observância à manifestação de vontade da pessoa notificante quanto à condução do atendimento e aos encaminhamentos desejados.

§ 6º Identificada a necessidade de se recomendar medidas urgentes, nos termos do art. 16 desta Resolução, a EATA encaminhará a respectiva proposição à unidade competente, com anuência da pessoa notificante, cientificando o(a) coordenador(a) do colegiado competente.

Art. 15. Após a análise, a EATA elaborará relatório específico contendo as recomendações pertinentes, dentro dos limites de sua atuação e da competência do colegiado, devendo constar:

I - descrição das medidas recomendadas;

II - identificação dos(as) responsáveis pela execução das providências;

III - prazos sugeridos para implementação;

IV - indicação dos setores ou autoridades destinatárias; e

V - menção à proposição enviada à autoridade competente recomendando medidas urgentes, caso haja.

§ 1º O relatório será encaminhado ao(à) coordenador(a) do colegiado correspondente, para apreciação e deliberação, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, a contar do recebimento da notícia.

§ 2º O(a) coordenador(a) do colegiado deverá manifestar-se de forma fundamentada quanto às recomendações apresentadas pela EATA, podendo, a seu critério e em razão da complexidade ou sensibilidade do caso, convocar reunião extraordinária do colegiado para deliberação.

§ 3º O colegiado deverá atuar estritamente dentro dos limites de suas atribuições normativas, com estrita observância à manifestação de vontade da pessoa notificante, não lhe competindo a instauração de sindicâncias, a abertura de processos administrativos disciplinares ou a aplicação de sanções administrativas, cabendo ao colegiado, quando for o caso, recomendar à autoridade competente a adoção de providências formais, inclusive a instauração de procedimentos administrativos cabíveis.

§ 4º Será permitida apenas em caráter excepcional a prorrogação do prazo máximo estabelecido no art. 15, § 1º, mediante justificativa da EATA e deliberação do coordenador do respectivo colegiado temático, desde que a proteção e a segurança da pessoa notificante sejam preservadas.

SEÇÃO I DAS MEDIDAS PREVENTIVAS E URGENTES

Art. 16. Com o objetivo de preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas afetadas, a EATA poderá propor à autoridade competente a adoção de medidas urgentes, incluindo:

I - realocação temporária, com finalidade preventiva, da pessoa notificante ou da pessoa noticiada; e

II - concessão de teletrabalho, se compatível com a função e observado o regramento vigente.

Parágrafo único. A proposição para adoção de medidas urgentes dependerá de anuência da pessoa notificante.

SEÇÃO II DA COMPOSIÇÃO DE CONFLITOS

Art. 17. A EATA poderá, com estrita observância à manifestação da vontade da pessoa notificante, adotar práticas restaurativas.

Parágrafo único. São consideradas práticas restaurativas a mediação, a conciliação, os círculos restaurativos, os círculos de construção da paz e outras abordagens que busquem a restauração de relacionamentos e a resolução positiva dos conflitos.

Art. 18. No caso de adoção de práticas restaurativas, serão observados os seguintes requisitos:

I - anuência expressa e voluntária da pessoa notificante;

II - manifestação posterior de anuência da pessoa notificada; e

III - vedação à utilização da prática como forma de coação, constrangimento ou desvio do devido processo disciplinar; e

IV - condução da prática por pessoa com formação adequada em justiça restaurativa ou mediação, inclusive mediante cooperação técnica, se necessário.

Art. 19. As práticas restaurativas serão conduzidas exclusivamente por profissionais capacitados(as) em métodos de mediação e justiça restaurativa.

Parágrafo único. A Administração do Tribunal adotará medidas para incentivar magistrado(a)s e servidores(a)s a atuarem na condução das práticas restaurativas.

CAPÍTULO VIII DOS ENCAMINHAMENTOS, RECOMENDAÇÕES E DILIGÊNCIAS

Art. 20. A deliberação de que trata o art. 15, § 1º, poderá consistir na proposição de diligências e encaminhamentos, observadas as atribuições do respectivo colegiado temático e a natureza da notícia registrada.

Art. 21. As notícias registradas poderão, com estrita observância à vontade da pessoa noticiante, resultar em:

I - recomendação à autoridade competente para apuração formal, inclusive a instauração de procedimentos administrativos cabíveis;

II - recomendações voltadas ao aprimoramento da gestão, da organização do trabalho e das práticas de gestão de pessoas, entre outras, a depender da análise do caso concreto;

III - recomendação de práticas restaurativas para resolução de conflitos; e

IV - aplicação de protocolo de monitoramento de possíveis retaliações.

§ 1º Identificadas oportunidades de melhorias estruturais, procedimentais ou organizacionais, poderão ser propostas recomendações voltadas ao aprimoramento da gestão institucional, da organização do trabalho e das práticas de gestão de pessoas, entre outras, devendo:

I - indicar a unidade e os(as) responsáveis destinatários(as) da recomendação;

II - especificar as práticas a serem revistas e a motivação correspondente;

III - sugerir formas de aperfeiçoamento, como:

a) treinamentos e oficinas;

b) ações educativas e palestras;

c) consultorias internas ou visitas técnicas; e

d) participação em projetos institucionais já existentes; e

IV - indicar unidades técnicas responsáveis pelo apoio à implementação.

§ 2º Poderá ser recomendada a expedição de orientação ao(à) gestor(a) da unidade organizacional envolvida, com vistas à adoção de medidas preventivas destinadas a coibir práticas de assédio e discriminação no ambiente institucional.

Art. 22. A formalização de denúncia perante a autoridade competente não impede a atuação simultânea das áreas de saúde, serviço social e gestão de pessoas, nem inibe a adoção de práticas restaurativas, quando cabíveis, desde que respeitados os direitos das partes envolvidas e observados os trâmites legais e normativos.

Parágrafo único. Instaurado processo administrativo pela Diretoria-Geral, pela Corregedoria ou pela Presidência, o colegiado deverá ser informado da decisão proferida, de modo a viabilizar a prestação de informações à pessoa notificante, caso necessário ou por solicitação desta.

CAPÍTULO IX DA DEVOLUTIVA

Art. 23. O membro da EATA comunicará à pessoa notificante, no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis após a deliberação do colegiado, as providências adotadas, assegurando transparência, respeito à confidencialidade e observância aos princípios do acolhimento humanizado.

Art. 24. O caso será considerado encerrado e arquivado pelo colegiado após a adoção de todas as providências cabíveis, desde que não haja pendências.

§ 1º Caso venham a surgir novos elementos relevantes que justifiquem reavaliação, o processo poderá ser reaberto no âmbito do colegiado ou encaminhado para apuração em outras instâncias competentes, a pedido da pessoa notificante, conforme a natureza dos fatos e o regramento aplicável.

§ 2º O pedido de reavaliação deverá ser analisado no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis, contados a partir da data de sua formalização.

Art. 25. A deliberação final do coordenador colegiado não exclui a possibilidade de utilização, pela pessoa notificante, de outros canais de acolhimento e tratamento, garantindo que diferentes instâncias e unidades possam avaliar e tratar as ocorrências, mesmo que haja entendimento diverso por parte do colegiado.

Art. 26. No prazo de até 10 (dez) dias após a conclusão do caso, a unidade de apoio executivo encaminhará à pessoa notificante formulário eletrônico para manifestação sobre sua satisfação quanto à condução e à solução adotada, visando à avaliação do atendimento prestado e ao aprimoramento contínuo do fluxo.

CAPÍTULO X DOS MECANISMOS DE MONITORAMENTO, ACOMPANHAMENTO E APRIMORAMENTO

Art. 27. Caberá à unidade de apoio executivo dos colegiados responsáveis pela prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação acompanhar a implementação das recomendações expedidas às unidades destinatárias.

§ 1º Para fins de acompanhamento, serão observadas as seguintes diretrizes:

I - solicitar manifestação formal das unidades destinatárias quanto às providências adotadas em resposta à recomendação recebida; e

II - observar o prazo estipulado na recomendação.

§ 2º Na ausência de prazo específico estipulado, o primeiro acompanhamento deverá ocorrer em até 3 (três) meses, contados a partir da data de envio da recomendação.

Art. 28. Será aplicado o Protocolo de Monitoramento de Possíveis Retaliações após Denúncia de Assédio ou Discriminação no Tribunal, constante do Anexo I desta Resolução, pela unidade de apoio executivo dos colegiados, com vistas a assegurar a proteção da pessoa notificante.

Parágrafo único. O monitoramento será realizado de forma sistemática, conforme os marcos temporais definidos no Anexo I desta Resolução.

Art. 29. Será instituído mecanismo de acompanhamento contínuo das unidades do Tribunal, de utilização exclusiva dos colegiados, com o objetivo de identificar setores com maior incidência de casos de assédio e discriminação.

§ 1º Os dados necessários à análise de setores com maior incidência de casos de assédio e discriminação serão definidos com base em critérios técnicos e apurados pelas áreas técnicas responsáveis, mediante solicitação dos colegiados competentes.

§ 2º A análise será objeto de reunião conjunta dos colegiados, específica para tal finalidade, a ser realizada no primeiro semestre de cada exercício.

CAPÍTULO XI DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 30. O fluxo de acolhimento será revisado sempre que houver necessidade de atualização decorrente de experiências práticas, alterações normativas, novas diretrizes do CNJ e do CSJT ou recomendações baseadas na análise dos relatórios de monitoramento.

§ 1º A revisão será realizada pelos colegiados responsáveis pela prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação.

§ 2º Os colegiados poderão receber e analisar sugestões para aprimoramento do fluxo, avaliando a viabilidade da implementação de ajustes.

Art. 31. Os membros dos colegiados responsáveis pela prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação não poderão integrar, concomitantemente, as comissões de sindicância e/ou de processo administrativo disciplinar, seja como membro titular, seja como membro substituto.

Art. 32. No caso de instauração, pela autoridade competente, de sindicância ou processo administrativo disciplinar, recomenda-se que sejam observados:

I - os protocolos com perspectiva de gênero e de raça ou outros institucionalmente adotados;

II - a composição do colegiado processante com maioria de membros do gênero feminino, nos casos de assédio ou discriminação de gênero envolvendo mulheres; e

III - outras diretrizes pertinentes à composição ou à condução do procedimento, conforme as circunstâncias do caso concreto.

Art. 33. Os casos omissos serão apreciados pelo subcomitê competente.

Art. 34. Esta Resolução deverá ser amplamente divulgada nos canais institucionais do Tribunal.

Art. 35. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

DENISE ALVES HORTA
Desembargadora Presidente
Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

ANEXO I

(a que se refere o art. 28 da [Resolução GP n. 404, de 5 de novembro de 2025](#))

PROTOCOLO DE MONITORAMENTO DE POSSÍVEIS RETALIAÇÕES APÓS DENÚNCIA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO NO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

1. OBJETIVO

Estabelecer procedimentos sistemáticos para o monitoramento e a prevenção de retaliações contra pessoas notificantes de assédio moral, assédio sexual ou discriminação no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, em conformidade com as diretrizes da [Resolução n. 351, de 28 de outubro de 2020](#), do Conselho Nacional de Justiça.

O protocolo visa assegurar proteção integral à pessoa notificante, fomentar um ambiente institucional seguro e garantir a adoção de medidas tempestivas diante de eventuais indícios de represálias.

O monitoramento será conduzido por servidor(a) designado(a) formalmente pela unidade de apoio executivo dos colegiados responsáveis pela prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação, com capacitação mínima em escuta ativa.

2. PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

Dever de confidencialidade: o sigilo das informações será rigorosamente preservado, com acesso restrito aos(às) profissionais formalmente designados(as) para o monitoramento. Atendimento humanizado: o atendimento será pautado pela escuta qualificada, empatia e respeito, evitando práticas de revitimização. Prevenção de danos institucionais e pessoais: o monitoramento será orientado à mitigação de impactos psíquicos, sociais e profissionais decorrentes da formalização da notícia. Conformidade normativa: todas as etapas observarão a [Resolução CNJ n. 351/2020](#) e demais normativos institucionais vigentes.

3. CANAL PARA NOTÍCIAS DE RETALIAÇÃO DURANTE O MONITORAMENTO

Fonte: BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Resolução n. 404, de 5 de novembro de 2025. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 4436, 19 mar. 2026. Caderno Administrativo, p. 5-17.

Este texto não substitui o publicado no Diário Oficial

A pessoa notificante poderá, a qualquer tempo, comunicar indícios de retaliação por meio dos canais institucionais de acolhimento dos colegas, disponíveis no portal oficial do Tribunal.

As ocorrências registradas serão analisadas de forma imediata, podendo ensejar medidas protetivas urgentes, mesmo antes da checagem programada subsequente.

4. FASES DO MONITORAMENTO

4.1. Início do Monitoramento

O monitoramento será iniciado mediante consentimento expresso da pessoa notificante, salvo em casos de risco iminente ou de assédio institucional.

A pessoa notificante será cientificada quanto: à duração e às etapas do acompanhamento; aos canais disponíveis para comunicação de retaliações; e à garantia de sigilo e integridade de suas informações.

4.2. Ações de Monitoramento

Durante o acompanhamento, serão adotadas, entre outras, as seguintes medidas: realização de contatos periódicos e sigilosos com a pessoa notificante; aplicação de instrumento qualitativo para coleta da percepção sobre segurança no ambiente de trabalho (por telefone, correio eletrônico dedicado ou presencialmente); encaminhamento à assistência psicossocial, quando necessário; registro de indícios de retaliação (como pressão psicológica, mudança injustificada de função, tratamento discriminatório); consulta, quando pertinente, a testemunhas, para apuração de retaliações indiretas; orientações quanto aos direitos institucionais e medidas protetivas disponíveis; ajustes pontuais nas medidas de acompanhamento, conforme a situação; e possibilidade de encerramento antecipado, mediante solicitação da pessoa notificante.

4.3. Etapas e Frequência das Checagens

O monitoramento será realizado em fases estruturadas, conforme o seguinte cronograma: primeira checagem: 15 (quinze) dias após o registro da notícia; segunda checagem: 30 (trinta) dias após o registro; terceira checagem: 60 (sessenta)

dias após o registro; e checagens periódicas: a cada 90 (noventa) dias, pelo prazo máximo de 1 (um) ano.

Ao final de 1 (um) ano, ou em caso de encerramento antecipado, será elaborado relatório final, com análise estatística sigilosa e sugestões para o aprimoramento das políticas institucionais. O relatório deverá conter: as medidas adotadas; a percepção final da pessoa notificante quanto ao ambiente institucional; e orientações sobre possibilidade de reativação do monitoramento, caso surjam novos indícios de retaliação.

O relatório final deverá ser elaborado no prazo de até 15 (quinze) dias após o encerramento do monitoramento.

5. INDICADORES SUGERIDOS DE EFICÁCIA DO PROTOCOLO

Os indicadores sugeridos de eficácia do protocolo são os seguintes: percentual de pessoas notificantes que relataram sensação de segurança após a implementação do protocolo; e número absoluto e percentual de casos em que foram identificados indícios de retaliação.

6. MEDIDAS A SEREM ADOTADAS EM CASO DE RETALIAÇÃO

Identificados indícios ou confirmação de retaliação contra a pessoa notificante no curso do monitoramento, a unidade de apoio executivo deverá comunicar imediatamente o fato à Equipe de Atendimento e Acolhimento (EATA), com as informações necessárias à análise da situação.

Com base nas informações recebidas, e observadas as atribuições estabelecidas na regulamentação interna, a EATA poderá: avaliar a necessidade de encaminhamento de relatório circunstanciado à autoridade competente, com sugestão fundamentada de adoção de providências formais, inclusive a instauração de procedimento administrativo disciplinar, conforme o caso; propor à unidade competente medidas administrativas preventivas, tais como a realocação da pessoa notificante, com sua anuência, ou da pessoa notificada, sempre com vistas à proteção da integridade da vítima; recomendar, quando necessário, o afastamento cautelar da pessoa notificada, em situações que envolvam risco iminente à integridade física ou psíquica da vítima ou de eventuais testemunhas; e solicitar reforço no suporte psicossocial, conforme a gravidade da retaliação relatada.

Nos casos em que houver encaminhamento para apuração formal, deverão ser adotadas providências específicas para garantir a confidencialidade da identidade da pessoa notificante, entre as quais: o não registro do nome da pessoa notificante nos documentos administrativos, salvo quando estritamente necessário; restrição de acesso às informações apenas aos(as) servidores(as) diretamente envolvidos(as) no tratamento da demanda; e acompanhamento da tramitação pela unidade de monitoramento, a fim de evitar exposição indevida ou novas pressões sobre a pessoa notificante.

7. DISPOSIÇÕES FINAIS

Este protocolo será revisado periodicamente, no mínimo a cada 2 (dois) anos, ou sempre que houver necessidade de atualização normativa ou institucional.

Todas as ações serão pautadas pelo respeito à autonomia da pessoa notificante, que deverá ser ouvida em relação às medidas de acompanhamento e proteção.

Casos de represália serão tratados com a devida seriedade e poderão ensejar a adoção de providências administrativas e disciplinares, nos termos do [Regimento Interno](#) do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região e das normas aplicáveis.

ANEXO II

(a que se refere o art. 4º, § 2º, da [Resolução GP n. 404, de 5 de novembro de 2025](#))

TERMO DE CONFIDENCIALIDADE E SIGILO

O(a) signatário(a), na qualidade de membro dos Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Primeiro e Segundo Graus e/ou da Equipe de Atendimento e Acolhimento (EATA) do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, ao firmar o presente termo, declara estar plenamente ciente de que, no exercício de suas atribuições institucionais, poderá ter acesso a informações de natureza sensível e de cunho pessoal, funcional, médico ou psicossocial.

Em razão disso, compromete-se a preservar o sigilo e a confidencialidade de todos os dados, documentos, registros e relatos de natureza sigilosa ou sensível obtidos no desempenho de suas funções, observando os princípios da legalidade, da moralidade, da dignidade da pessoa humana e da proteção integral das vítimas e pessoas envolvidas nos processos de acolhimento e tratamento de notícias de assédio e discriminação.

Para tanto, obriga-se expressamente a: abster-se de utilizar, sob qualquer forma, informações confidenciais para obtenção de vantagem pessoal ou de terceiros, ou para finalidade diversa daquela que justifique o acesso; não divulgar, reproduzir, gravar, copiar, armazenar, repassar ou permitir o acesso indevido a informações protegidas por sigilo, por qualquer meio físico ou tecnológico; zelar pela confidencialidade e integridade de dados pessoais, funcionais, médicos ou psicossociais, inclusive os constantes de relatos, termos de acolhimento, avaliações de risco e manifestações técnicas ou deliberativas; assegurar que o acesso e o manuseio de informações sigilosas ocorram exclusivamente por pessoas e em ambientes institucionalmente autorizados, conforme os atos normativos do Tribunal e a legislação vigente; responder integralmente por eventual violação do dever de sigilo decorrente de conduta culposa ou dolosa, sujeitando-se às sanções administrativas, civis e penais cabíveis; e manter o compromisso de confidencialidade mesmo após o desligamento ou término da atuação junto aos colegiados e/ou à EATA.

Declara, por fim, ter ciência de que a inobservância das obrigações previstas neste termo poderá ensejar responsabilização nas esferas administrativa, cível e penal, nos termos da [Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990](#), da [Lei n. 8.429,](#)

[de 2 de junho de 1992](#), e da [Resolução GP n. 49, de 11 de abril de 2016](#), bem como das demais normas expedidas pelo Conselho Nacional de Justiça e pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

Por ser expressão de compromisso ético, jurídico e institucional, firma-se o presente termo.

_____, ____ de _____ de _____. (Local e data)

Assinatura do(a) Declarante

Nome da pessoa declarante: _____

A pessoa declarante é:

membro do Subcomitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Primeiro Grau membro do Subcomitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Segundo Grau integrante da Equipe de Atendimento e Acolhimento (EATA) servidor(a) da unidade de apoio executivo dos colegiados