



**PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DA 2ª REGIÃO**



ATO GP Nº 34, DE 25 DE JUNHO DE 2026

Reformula a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual, do Racismo e de todas as formas de Discriminação, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.

O DESEMBARGADOR PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

CONSIDERANDO o princípio da dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, a proibição de todas as formas de discriminação e o direito à saúde e à segurança no trabalho, conforme arts. 1º, III e IV; 3º, IV; 6º; 7º, XXII; 37 e 39, § 3º; 170, *caput*, todos da [Constituição Federal](#);

CONSIDERANDO a Convenção Interamericana sobre Toda Forma de Discriminação e Intolerância; a [Convenção Interamericana Contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância](#); a [Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher](#); a [Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência](#); a [Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho — OIT](#), sobre discriminação em matéria de emprego e profissão, e a [Convenção nº 169 da OIT](#), que veda a discriminação contra trabalhadores indígenas e assegura o respeito às suas práticas, crenças e tradições culturais e religiosas, bem como os Princípios de Yogyakarta, sobre a aplicação do direito internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e à identidade de gênero;

CONSIDERANDO a [Convenção nº 190](#) e a Recomendação nº 206, ambas da OIT, que visam eliminar e combater a violência e o assédio no mundo do trabalho;

CONSIDERANDO que o assédio e a discriminação podem configurar violação à [Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990](#) e à [Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992](#);

CONSIDERANDO que o assédio sexual viola o direito à liberdade sexual, à intimidade, à vida privada, à igualdade de tratamento e ao meio 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 são formas de violência psicológica que afetam a vida do(a) trabalhador(a), comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, podendo ocasionar graves danos à saúde física e mental, inclusive a morte, constituindo risco psicossocial concreto e relevante na organização do trabalho;

CONSIDERANDO que a ética, a valorização das pessoas, o respeito à diversidade e a promoção de ambientes de trabalho saudáveis – baseados na cooperação, na gestão participativa e na

organização adequada do trabalho – são valores direcionadores da ação organizacional previstos no [Plano Estratégico Institucional 2021-2026 do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região - TRT-2](#), no [Programa de Integridade e Compliance](#) e no [Código de Ética dos servidores](#);

CONSIDERANDO as competências táticas (comportamentais) essenciais para os postos de trabalho de natureza gerencial, dispostas no [Guia de Gestão por Competências do TRT-2](#);

CONSIDERANDO o estabelecido pela [Resolução nº 351, de 28 de outubro de 2020, do Conselho Nacional de Justiça - CNJ](#), que institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, especialmente as alterações promovidas pelas [Resoluções nº 518, de 31 de agosto de 2023](#), [nº 538, de 13 de dezembro de 2023](#), e [nº 671, de 9 de fevereiro de 2026](#), todas do CNJ;

CONSIDERANDO, ainda, a [Resolução nº 440, de 7 de janeiro de 2022, do Conselho Nacional de Justiça - CNJ](#), que institui a Política Nacional de Promoção à Liberdade Religiosa e Combate à Intolerância; a [Resolução nº 492, de 17 de março de 2023, do CNJ](#), que estabelece diretrizes para julgamento com perspectiva de gênero e interseccional no âmbito do Poder Judiciário; e a [Resolução nº 582, de 20 de setembro de 2024, do CNJ](#), que institui o Fórum Nacional de Promoção dos Direitos das Pessoas LGBTQIA+ no Poder Judiciário;

CONSIDERANDO o disposto na [Resolução nº 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 de primeiro e segundo graus;

CONSIDERANDO o [Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial](#) e o [Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero](#), ambos do CNJ, e o [Protocolo de Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva do Tribunal Superior do Trabalho](#);

CONSIDERANDO a necessidade de se seguir um fluxo processual uniforme de tratamento das notícias de assédio, discriminação e racismo no âmbito deste Tribunal, a fim de garantir maior celeridade ao seu processamento,

RESOLVE:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS

Art. 1º Reformula a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual, do Racismo e de todas as formas de Discriminação, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região – TRT-2.

Parágrafo único. Este Ato aplica-se a todas as condutas de assédio, discriminação e racismo no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho no TRT-2, praticadas por qualquer meio, inclusive aquelas contra estagiários(as), aprendizes, voluntários(as), terceirizados(as) e quaisquer outros(as) prestadores(as) de serviços, independentemente do vínculo jurídico mantido, observando-se ainda, no que couber, o disposto na [Resolução nº 351, de 28 de outubro de 2020, do Conselho Nacional de Justiça – CNJ](#), e na [Resolução nº 360, de 25 de agosto](#)

CAPÍTULO II

DOS CONCEITOS

Art. 2º Para os fins deste Ato, são considerados os seguintes conceitos:

I - assédio moral: violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva, de ocorrência única ou repetida, independentemente de intencionalidade, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, podendo se caracterizar pela exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou situações humilhantes e constrangedoras suscetíveis de causar sofrimento, dano físico ou psicológico;

II - assédio sexual: conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o objetivo de perturbar ou constranger a pessoa, afetar sua dignidade, criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;

III - discriminação: compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável;

IV - assédio moral organizacional: processo contínuo de condutas abusivas ou hostis, amparado por estratégias organizacionais e métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo ou excluir aqueles(as) que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais;

V - discriminação institucional: processo de práticas amparado por estratégias institucionais e métodos gerenciais que acarretam, direta ou indiretamente, desigualdades de tratamento e oportunidades entre grupos, hegemônicos e minoritários, em função de raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero;

VI - saúde no trabalho: dinâmica de construção contínua, em que estejam assegurados os meios e condições para a construção de uma trajetória em direção ao bem-estar físico, mental e social, considerada em sua relação específica e relevante com o trabalho;

VII - gestor(a): magistrado(a) ou servidor(a) que exerça atividades com poder de decisão, liderança de indivíduos e de equipes e, por meio de gestão de pessoas, de recursos, das condições organizacionais e de processos de trabalho, viabilizando o alcance dos resultados institucionais;

VIII - cooperação: mobilização, pelas pessoas, de seus recursos subjetivos para juntas superarem coletivamente as deficiências e contradições que surgem da organização prescrita do trabalho e da concordância entre singularidades, por meio da construção dialógica de regras formais e informais, técnicas, e consciência ética, que orientam o trabalho real;

IX - cooperação horizontal, vertical e transversal: respectivamente, a cooperação entre pares e membros de equipes de trabalho; entre ocupantes de diferentes níveis da linha hierárquica sempre no duplo sentido ascendente descendente; entre trabalhadores(as) da organização e usuários(as), beneficiários(as), auxiliares e advogados(as), assim como com integrantes de outras instituições correlatas;

X - gestão participativa: modo de gestão que promove a valorização e o compartilhamento da experiência de trabalho; a cooperação e a deliberação coletiva e a participação integrada de magistrados(as), servidores(as) em pesquisas, consultas, grupos gestores(as), com o objetivo de identificar problemas e propor melhorias no ambiente de trabalho e institucionais;

XI - organização do trabalho: conjunto de normas, instruções, práticas e processos que modulam as relações hierárquicas e competências, os mecanismos de deliberação, a divisão e o conteúdo dos tempos de trabalho, o conteúdo das tarefas, os modos operatórios, os critérios de qualidade e de desempenho;

XII - risco: toda condição ou situação de trabalho que tem o potencial de comprometer o equilíbrio físico, psicológico e social dos indivíduos, causar acidente, doença do trabalho ou profissional;

XIII - transversalidade: integração dos conhecimentos e diretrizes sobre assédio e discriminação ao conjunto das políticas e estratégias de ação institucionais, de modo a garantir sua implementação em todas as dimensões da organização;

XIV - notícia de assédio, de racismo ou de qualquer outra forma de discriminação: qualquer comunicação, formal ou informal, apresentada por qualquer pessoa, que traga ao conhecimento da instituição a ocorrência de fato que possa configurar assédio moral, assédio sexual, racismo ou qualquer outra forma de discriminação.

CAPÍTULO III

DOS PRINCÍPIOS E DAS DIRETRIZES DA POLÍTICA

Art. 3º A Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual, do Racismo e de todas as formas de Discriminação no TRT-2 orienta-se pelos seguintes princípios:

I - respeito à dignidade da pessoa humana;

II - não discriminação e respeito à diversidade;

III - saúde, segurança e sustentabilidade como pressupostos fundamentais da organização laboral e dos métodos de gestão;

IV - gestão participativa, com fomento à cooperação vertical, horizontal e transversal;

V - reconhecimento do valor social do trabalho;

VI - valorização da subjetividade, da vivência, da autonomia e das competências do(a) trabalhador(a);

VII - primazia da abordagem preventiva;

VIII - transversalidade e integração das ações;



IX - responsabilidade e proatividade institucional;

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

XI - proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas;

XII - resguardo da ética profissional;

XIII - construção de uma cultura de respeito mútuo, igualdade de tratamento e soluções dialogadas para os conflitos no trabalho;

XIV - acessibilidade e atendimento prioritário.

Art. 4º Essa Política rege-se pelas seguintes diretrizes gerais:

I - a abordagem das situações de assédio, racismo e qualquer outra forma de discriminação deverá levar em conta sua relação com a organização e gestão do trabalho e suas dimensões sociocultural, institucional e individual;

II - respeito à diferença e não discriminação, políticas, estratégias e métodos gerenciais que favoreçam o desenvolvimento de ambientes de trabalho seguros e saudáveis e orientações periódicas claras a respeito das determinações estabelecidas neste Ato;

III - as estratégias institucionais de prevenção e combate ao assédio, ao racismo e a qualquer outra forma de discriminação priorizarão:

a) o desenvolvimento e a difusão de experiências e métodos de gestão e organização laboral que promovam saúde, sustentabilidade e segurança no trabalho;

b) a promoção de política institucional de escuta ativa, acolhimento e acompanhamento de pessoas;

c) o incentivo às abordagens de práticas restaurativas para resolução de conflitos;

IV - incluir nos programas de aperfeiçoamento e capacitação da EJUD2 — abrangendo formações iniciais, continuadas e gerenciais — os temas de prevenção e enfrentamento da discriminação e dos assédios moral e sexual, respeito à diversidade e promoção da saúde no trabalho, observando-se o conteúdo mínimo do Anexo I da [Resolução nº 351, de 28 de outubro de 2020](#), e a [Resolução nº 492, de 17 de março de 2023](#), ambas do CNJ;

V - os(as) gestores(as) deverão promover ambiente de diálogo, cooperação e respeito à diversidade humana e adotar métodos de gestão participativa e organização laboral que fomentem a saúde física e mental no trabalho;

VI - a Secretaria de Gestão de Pessoas - SGP, os colegiados temáticos que tratam de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade, Acessibilidade e Inclusão e de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação de Primeiro e de Segundo Grau, promoverão, junto com a Secretaria de Saúde e outras unidades, ações e campanhas de conscientização a respeito da aplicação desta Política e das consequências do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no trabalho, utilizando linguagem clara, simples e objetiva, e estratégia de comunicação alinhada à abordagem de intervenção;

VII - a prevenção e o enfrentamento de discriminação e do assédio moral e sexual no trabalho serão pautados por abordagem transversal, cabendo a cada unidade organizacional e agente institucional contribuir para a efetividade desta Política de acordo com suas atribuições e responsabilidades;

VIII - o atendimento e o acompanhamento dos casos de assédio, racismo e qualquer outra forma de discriminação serão orientados por abordagem sistêmica e fluxos de trabalho integrados entre as unidades e especialidades profissionais, de modo especial entre a SGP e a Secretaria de Saúde e os colegiados temáticos citados no inciso VI deste artigo;

IX - sensibilizar magistrados(as), servidores(as), estagiários(as) e prestadores(as) de serviços sobre relações saudáveis de trabalho, chamando a atenção para os riscos e potenciais prejuízos das práticas abusivas e discriminatórias;

X - oportunizar, por meio de programas de aperfeiçoamento e capacitação, a adequada formação aos membros dos colegiados e unidades indicadas no art. 11 deste Ato. A capacitação deve ser contínua e observará, no que couber, o plano de ação formativa do Anexo I da [Resolução nº 351, de 28 de outubro de 2020 do CNJ](#), ou outro equivalente. Após a qualificação inicial, devem ser previstas ações formativas regulares;

XI - a garantia de canais de denúncia e de atendimento acessíveis, sigilosos e humanizados.

CAPÍTULO IV

DA GESTÃO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Art. 5º A prevenção e o enfrentamento às práticas de assédio e discriminação terão sua base na gestão e organização do trabalho, observadas as seguintes diretrizes:

I - fomentar a gestão participativa, a integração entre servidores(as), gestores(as) e magistrados(as), o compartilhamento da experiência, a deliberação coletiva e a cooperação vertical, horizontal e transversal;

II - promover a melhoria contínua e sustentável no ambiente de trabalho, contemplando as dimensões física, social, psicológica e organizacional;

III - assegurar o respeito à diversidade, coibir toda e qualquer forma de discriminação nas relações de trabalho e impedir mecanismos, gestões e atitudes que favoreçam o assédio moral, sexual e a discriminação;

IV - promover a comunicação, o diálogo, o retorno sobre o desempenho e canais de escuta com o objetivo de identificar problemas e propor ações de melhoria no ambiente e nas relações de trabalho;

V - desenvolver a cultura da autoridade cooperativa, da confiança, a valorização da experiência de trabalho, a discussão e deliberação coletiva e o compromisso com a qualidade e a efetividade dos serviços judiciários;

VI - aplicar as políticas institucionais vigentes de gestão de pessoas, saúde, diversidade, inclusão e acessibilidade do Poder Judiciário, inclusive quanto à garantia de recursos de tecnologia assistiva;

VII - promover visibilidade e reconhecimento das pessoas e do seu trabalho, de modo a fomentar a cooperação e o desempenho coletivo e individual;

VIII - estimular, de forma integrada e contínua, ações de promoção da saúde e da satisfação em relação ao trabalho, de redução de riscos e de prevenção de acidentes e doenças, inclusive com a melhoria das condições, do conteúdo e da organização das tarefas e dos processos de trabalho;

Parágrafo único. A prevenção baseada em princípios restaurativos poderá adotar as sugestões de medidas preventivas previstas no Anexo V da [Resolução nº 351, de 28 de outubro de 2020, do CNJ](#).

Art. 6º Os(As) gestores(as) são responsáveis pela análise crítica dos métodos de gestão e organização do trabalho adotados na sua unidade e corresponsáveis pela promoção de relações de respeito à diversidade, acessibilidade, cooperação e resolução de conflitos em sua equipe.

§ 1º Os(As) gestores(as) buscarão o desenvolvimento permanente de suas competências gerenciais, em especial as competências de suporte psicossocial e de liderança e gestão participativa, levando em conta especialmente a experiência e o aprendizado propiciados pelas interações no contexto de trabalho, bem como ações específicas de capacitação gerencial.

§ 2º Os(As) gestores(as) solicitarão suporte da área competente sempre que necessitarem de apoio para tratar de gestão de pessoas, resolução de conflitos, enfrentamento ao assédio e à discriminação, saúde mental no trabalho e temas afins.

CAPÍTULO V

DO ACOLHIMENTO, SUPORTE E ACOMPANHAMENTO

Art. 7º O acolhimento será realizado pelos Comitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Primeiro e Segundo Grau e consiste na escuta ativa e empática, acompanhamento e orientação a todas as pessoas afetadas por situações de assédio e discriminação, no âmbito institucional, devendo ser resguardado o sigilo profissional.

§ 1º As ações de acolhimento e acompanhamento serão pautadas pela lógica do cuidado às pessoas expostas a riscos psicossociais da organização do trabalho e, portanto, terão caráter distinto e autônomo em relação a procedimentos formais de natureza disciplinar, não se confundindo, em nenhuma hipótese, com atividades de apuração de responsabilidades na esfera administrativa.

§ 2º Ao registrar as informações, os Comitês deverão observar, dentre outros instrumentos reconhecidos e validados, o protocolo de acolhimento em situações de assédio e discriminação e o formulário de avaliação de risco do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no âmbito do poder judiciário, constantes nos Anexos II e III da [Resolução nº 351, de 28 de outubro de 2020, do CNJ](#), ou em outros que vierem a substituí-los.

§ 3º A pessoa que vivenciou situação de assédio ou discriminação poderá escolher o membro do Comitê para a realização do atendimento.

§ 4º O acompanhamento poderá ser individual ou coletivo, inclusive de equipes, a fim de promover o suporte psicossocial e, também, orientar a busca de soluções sistêmicas para a eliminação das situações de assédio e discriminação no trabalho.

§ 5º O acompanhamento propiciará informação acerca das possibilidades de encaminhamento previstas nesta Política e das alternativas de suporte e orientação disponíveis, respeitadas as escolhas quanto ao modo de enfrentar a situação de assédio, racismo ou discriminação, especialmente a decisão sobre a continuidade ou não com as ações e procedimentos, podendo

declinar do prosseguimento da notícia a qualquer tempo.

Art. 8º Os Comitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Primeiro e no Segundo Graus atuarão em rede com os demais profissionais de saúde, na perspectiva inter e transdisciplinar, a fim de assegurar cuidado integral às pessoas que se percebam alvo de assédio, discriminação ou racismo.

Parágrafo único. Frente aos riscos psicossociais relevantes, os(as) profissionais da Secretaria de Gestão de Pessoas e da Secretaria de Saúde poderão recomendar ações imediatas, em caráter emergencial, com o objetivo de preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas que se percebam alvo de assédio, discriminação ou racismo, além de sugerir à Presidência do TRT-2 a realocação dos(as) servidores(as) envolvidos(as), com sua anuência, em outra unidade.

CAPÍTULO VI

DA NOTÍCIA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO E DA NOTÍCIA DE RACISMO

Art. 9º Toda conduta que possa configurar assédio, racismo ou qualquer forma de discriminação poderá ser noticiada por qualquer pessoa que:

I - se perceba alvo de assédio, racismo ou qualquer outra forma de discriminação no trabalho;

II - tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio, racismo ou qualquer forma de discriminação no trabalho.

Art. 10. A notícia de que trata este capítulo será registrada, preferencialmente, por meio de formulário disponível no sítio eletrônico do TRT-2, no menu “Ouvidoria”, sob o título:

I - “Notícia de Assédio ou Discriminação”; ou

II - “Notícia de Racismo”.

Art. 11. O relato poderá ser realizado, ainda, às seguintes instâncias institucionais:

I - Comitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e Discriminação no âmbito de suas competências;

II - Comitê de Ética e Integridade;

III - Comissão de Acessibilidade e Inclusão;

IV - Comitê Regional do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade;

V - Gabinete da Secretaria de Gestão de Pessoas;

VI - Secretaria de Saúde;

VII - Ouvidoria;

VIII - Ouvidoria da Mulher;

IX - Corregedoria Regional;

X - Seção de Acessibilidade e Inclusão;

XI - Seção de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade.

§ 1º O encaminhamento do relato recebido pelas instâncias institucionais deverá ocorrer por meio de preenchimento de formulário eletrônico, na forma do art. 10 deste Ato.

§ 2º A instância que receber o relato de assédio ou de discriminação informará à área de Gestão de Pessoas para acolhimento, suporte, orientação e auxílio na modificação das situações informadas sempre que a pessoa que vivenciou situação de assédio ou discriminação assim o desejar.

§ 3º O encaminhamento do relato a uma das unidades receptoras não impede a atuação concomitante da Secretaria de Saúde e não inibe as práticas restaurativas para a resolução de conflitos e promoção de ambiente de trabalho saudável.

§ 4º Quando julgar conveniente, a pessoa que está relatando o assédio, racismo ou discriminação poderá buscar orientação e suporte externo de entidades representativas, serviços de apoio, organizações da sociedade civil ou pessoas de sua confiança, sem nenhum prejuízo do encaminhamento da notícia ou do pedido de acompanhamento às instâncias institucionais.

§ 5º Somente a critério da pessoa noticiante e mediante sua manifestação expressa, a pessoa referida na notícia poderá ser chamada a participar de práticas restaurativas ou outras medidas consideradas adequadas para o caso concreto, visando à resolução do conflito.

Art. 12. Deverão ser resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento da notícia de assédio ou discriminação e da notícia de racismo, sendo vedado o anonimato.

§ 1º A confidencialidade é requisito ético e condição necessária para o acolhimento seguro da notícia de assédio ou discriminação e da notícia de racismo, a fim de proteger o direito à intimidade e a integridade psíquica da pessoa afetada pela situação, sendo exigido o seu consentimento expresso para qualquer registro ou encaminhamento formal do relato.

§ 2º A instância institucional que receber o relato somente fará o registro da notícia mediante autorização da pessoa que se percebe alvo de assédio, discriminação ou racismo, nos termos do § 4º deste artigo, e naquele caso, resguardado o sigilo adequado conforme a autorização conferida, e no limite do necessário para o eventual encaminhamento.

§ 3º No caso de não haver autorização para o registro, a pessoa que vivenciou situação de assédio ou discriminação será cientificada verbalmente de que não será dado encaminhamento ao relato, ficando restrita a atuação da(s) área(s) ao acolhimento.

§ 4º Para fins estatísticos internos dos Comitês, de construção de políticas institucionais e atuação das áreas competentes, será feito exclusivamente o registro do número de acolhimentos e de informações mínimas necessárias à atuação, sem a identificação dos dados nominais e detalhes do caso. As informações estatísticas nunca devem ser geradas de forma individualizada e seu acesso deve ser restrito e reservado.

Art. 13. Os formulários eletrônicos destinados ao registro das notícias de assédio ou discriminação e

das notícias de racismo terão encaminhamento automático à Ouvidoria, que providenciará as permissões necessárias e adicionará os participantes no processo administrativo eletrônico – Proad, incluindo, desde o início da tramitação, a pessoa afetada pela situação quando se tratar de magistrado(a), servidor(a) ou estagiário(a) do TRT-2, inclusive nos casos do inciso II do art. 9º deste Ato.

§ 1º A Ouvidoria providenciará o acesso ao Proad quando a pessoa afetada pela situação não pertencer aos quadros do TRT-2 ou for empregado(a) de empresa prestadora de serviços terceirizados, caso em que a inclusão ocorrerá somente após seu consentimento expresso.

§ 2º A Ouvidoria encaminhará o Proad, que tramitará em sigilo, ao(à) coordenador(a) do Comitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no primeiro e segundo graus, observando-se a competência definida no § 5º deste artigo.

§ 3º O(A) coordenador(a) do comitê, ou outra pessoa delegada, poderá atribuir a responsabilidade a um dos membros para atuar como relator(a), nos termos do disposto no § 4º deste artigo, devendo a pessoa delegada, quando for o caso, observar os incisos X, XI e XII do art. 3º deste Ato.

§ 4º O(A) integrante do comitê que fará a relatoria deverá ser distinto do(a) integrante que fez o acolhimento.

§ 5º A competência dos Comitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no primeiro e segundo graus será definida em função da lotação da pessoa afetada pela situação, ainda que seja lotação provisória, a saber:

I - se a pessoa afetada pela situação de assédio, discriminação ou racismo tiver lotação no primeiro grau, atuará o Comitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no primeiro grau de jurisdição;

II - se a pessoa afetada pela situação de assédio, discriminação ou racismo tiver lotação no segundo grau ou em unidade da área administrativa, atuará o Comitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no segundo grau de jurisdição;

III - se a pessoa afetada pela situação de assédio, discriminação ou racismo não pertencer aos quadros do TRT-2 ou for empregada(o) de empresa prestadora de serviços terceirizados, atuará o Comitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no segundo grau de jurisdição.

§ 6º A pessoa referida na notícia não será incluída como participante no Proad de Notícia de Assédio, Discriminação ou Racismo antes do encerramento do acolhimento e da manifestação expressa da pessoa noticiante, pela inclusão e pelo prosseguimento da notícia, observado o disposto no § 7º deste artigo.

§ 7º Por força do disposto no art. 7º, § 1º, deste Ato, o acolhimento da notícia não se confunde nem se comunica com os procedimentos formais de natureza disciplinar, de modo que a pessoa referida na notícia, indicada como autora da conduta, não deverá ser cientificada da existência ou do conteúdo da notícia nem chamada a ser ouvida sem o consentimento expresso da pessoa noticiante.

Art. 14. O fluxo de tratamento e processamento das notícias de assédio ou discriminação, no Comitê e nas unidades competentes, está delimitado no Anexo I deste Ato e o fluxo de tratamento e processamento das notícias de racismo observará o disposto no Anexo II deste Ato.

Art. 15. Se a pessoa afetada pela situação de assédio ou discriminação considerar inviável a resolução do conflito, poderá solicitar, a qualquer tempo, o encaminhamento da notícia à autoridade competente para providências cabíveis, inclusive, conforme o caso, apuração por meio de sindicância ou processo administrativo disciplinar.

Art. 16. O encaminhamento da notícia à autoridade competente para providências cabíveis, inclusive, conforme o caso, a apuração por meio de sindicância ou processo administrativo disciplinar, deverá sempre respeitar o desejo da pessoa afetada por situação de assédio ou discriminação.

Art. 17. O exercício do direito de não representar da pessoa que vivenciou situação de assédio ou discriminação concretiza a garantia fundamental de proteção à intimidade e, assim, não pode gerar, por si só e sem outros elementos de prova, consequências penais, cíveis ou administrativas.

§ 1º O(A) relator(a) poderá solicitar informações da área de saúde, de gestão de pessoas, ouvir pessoas indicadas pela pessoa que se perceba alvo de assédio ou discriminação, fazer consultas a indicadores de assédio, entre outras informações e dados, a fim de obter subsídios para a recomendação de encaminhamento constante de seu parecer, inclusive quanto à adoção de providências cautelares à Presidência do TRT-2, resguardando-se o sigilo.

§ 2º Antes do encaminhamento do parecer, conforme disposto no art. 18 deste Ato, e, em se tratando de discriminação ou de notícia de racismo, o Comitê Regional do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade deverá ser informado para ciência e emissão de parecer, caso necessário, observando-se as mesmas orientações dispostas no art. 13, §§ 1º e 2º, deste Ato.

§ 3º Antes do encaminhamento do parecer, conforme disposto no art. 18 deste Ato e, em se tratando de discriminação em face de pessoa com deficiência ou de capacitismo, a Comissão de Acessibilidade e Inclusão deverá ser informada para ciência e emissão de parecer, caso necessário, observando-se as mesmas orientações dispostas no art. 13, §§ 1º e 2º deste Ato.

§ 4º Para fins estatísticos, o(a) relator(a) também informará à Presidência do TRT-2 quando houver a resolução por práticas restaurativas ou outras medidas aplicadas ao caso concreto e que puseram fim ao conflito, inclusive aquelas que possam resultar na elaboração de medidas de prevenção, monitoramento e diagnósticos, resguardando-se o sigilo.

CAPÍTULO VII

DAS INFRAÇÕES, PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES E PENALIDADES

Art. 18. Finalizado o acompanhamento de que trata esta norma e, na hipótese de a pessoa afetada considerar inviável a resolução do conflito, o(a) relator(a) apresentará seu parecer à Presidência do TRT-2, recomendando as medidas a serem adotadas, nos termos do art. 16 deste Ato.

§ 1º A apuração de situação de assédio ou discriminação, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, será instaurada pela Presidência do TRT-2 em razão de notícia fundamentada, observados o devido processo legal e a ampla defesa.

§ 2º As pessoas integrantes dos colegiados e das unidades indicadas no art. 11 deste Ato, que tiverem participado de qualquer fase do fluxo da notícia de assédio, discriminação ou racismo, ficam impedidas de integrar comissões de sindicância ou de processo administrativo disciplinar instauradas com origem na respectiva notícia.

§ 3º A Presidência do TRT-2 poderá acolher ou não o parecer do(a) relator(a), sempre em decisão fundamentada.

Art. 18-A. Nas sindicâncias e nos processos administrativos disciplinares instaurados com base neste Ato, as partes, seus(as) procuradores(as) e os(as) demais participantes dos atos instrutórios deverão preservar a integridade física e psicológica da pessoa afetada e das testemunhas, sendo vedada qualquer conduta que implique revitimização. *(Incluído pelo [Ato n. 58/GP, de 29 de setembro de 2026](#))*

§ 1º Compete à autoridade responsável pela condução do procedimento ou ao(à) presidente da comissão de sindicância ou de processo administrativo disciplinar, conforme o caso, assegurar o cumprimento do disposto no *caput*, podendo determinar a cessação de conduta vedada e registrar a ocorrência nos autos. *(Incluído pelo [Ato n. 58/GP, de 29 de setembro de 2026](#))*

§ 2º Para os fins deste artigo, constituem condutas vedadas, entre outras: *(Incluído pelo [Ato n. 58/GP, de 29 de setembro de 2026](#))*

I - apresentar manifestação sobre circunstâncias ou elementos alheios aos fatos objeto de apuração; *(Incluído pelo [Ato n. 58/GP, de 29 de setembro de 2026](#))*

II - invocar elementos relativos à vida sexual pregressa da pessoa afetada, ao seu modo de vida ou a circunstâncias pessoais alheias aos fatos objeto de apuração, quando utilizados de modo a ofender sua dignidade ou a provocar revitimização; e *(Incluído pelo [Ato n. 58/GP, de 29 de setembro de 2026](#))*

III - utilizar linguagem, informações ou materiais que ofendam a dignidade da pessoa afetada ou de testemunhas. *(Incluído pelo [Ato n. 58/GP, de 29 de setembro de 2026](#))*

§ 3º O descumprimento do disposto neste artigo poderá ensejar responsabilização civil, penal e administrativa do(a) infrator(a), independentemente das sanções disciplinares aplicáveis. *(Incluído pelo [Ato n. 58/GP, de 29 de setembro de 2026](#))*

Art. 19. A Presidência deverá se pronunciar sobre a existência de indícios de infração disciplinar no âmbito da instituição e, sendo o caso, deflagrar a atividade censória do TRT-2, nos termos do art. 37 e seguintes do [Regimento Interno](#) deste Tribunal.

§ 1º Caso o(a) suposto(a) infrator(a) não pertença aos quadros do Tribunal, deverá ser analisada a possibilidade de representação aos órgãos competentes para a respectiva punição disciplinar.

§ 2º Quando a infração for imputada a empregada(o) de empresa prestadora de serviço, uma cópia dos autos será encaminhada à Diretoria Geral da Administração para as providências cabíveis, nos termos da [Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021](#), ou de outra que vier a substituí-la.

Art. 20. Adotadas todas as providências relativas ao Comitê competente e emitida a decisão final da Presidência do TRT-2, o Proad retornará ao(à) Coordenador(a) do Comitê competente para ciência da decisão, sendo posteriormente arquivado na Ouvidoria.

§ 1º Caso a notícia tenha sido de discriminação ou racismo, antes do arquivamento, o Proad deverá ser encaminhado para ciência do Comitê Regional do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade, observando-se as mesmas orientações dispostas no art. 13, §§ 1º e 2º, deste Ato.

§ 2º Caso a notícia tenha sido de discriminação em face de pessoa com deficiência ou capacitismo,

antes do arquivamento, o PROAD deverá ser encaminhado para ciência da Comissão de Acessibilidade e Inclusão, observando-se as mesmas orientações dispostas no art. 13, §§ 1º e 2º, deste Ato.

§ 3º Caso a notícia envolva situação de assédio sexual, antes do arquivamento, o Proad deverá ser encaminhado para ciência da Ouvidoria da Mulher.

CAPÍTULO VIII

DO ALINHAMENTO COM O PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

Art. 21. O Plano Estratégico Institucional deverá estar alinhado à Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual, do Racismo e de todas as formas de Discriminação de que trata o presente Ato.

Parágrafo único. Deverão ser instituídas e observadas políticas estratégicas institucionais adicionais acerca do tema para promover a igualdade, com o respeito às diversidades e o combate a qualquer tipo de assédio ou discriminação.

CAPÍTULO IX

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS

Art. 22. Observar-se-á o prazo não superior a 30 (trinta) dias entre o recebimento do relato e o encaminhamento da notícia para deliberação do comitê competente, respeitando-se o prazo de 24 (vinte e quatro) horas para a apreciação de medidas urgentes.

Art. 23. Fica instituída a Semana de Combate ao Assédio e à Discriminação do Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região, que será realizada no mês de maio de cada ano, preferencialmente na primeira semana.

§ 1º As ações preventivas e formativas deverão ser realizadas durante toda a semana, contemplando magistrados(as); servidores(as); estagiários(as); e terceirizados(as) e quaisquer outros(as) prestadores(as) de serviços, independentemente do vínculo jurídico mantido.

§ 2º A instituição da Semana de Combate ao Assédio e à Discriminação em maio deve ser acompanhada de atuação educativa e realização de ações preventivas contínuas, durante o ano.

Art. 24. Esta Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual, do Racismo e de todas as formas de Discriminação integrará todos os contratos de estágio e de prestação de serviços firmados pelo TRT-2.

Art. 25. Será dado amplo conhecimento desta Política aos(às) magistrados(as), servidores(as), estagiários(as) e a todos(as) que atuam no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho no TRT-2, bem como dos instrumentos e canais disponíveis para garantir sua efetividade.

Art. 26. É vedada qualquer forma de retaliação contra a pessoa noticiante, a vítima, a testemunha ou qualquer indivíduo que, de boa-fé, colabore na apuração de condutas abrangidas por este ato.

§ 1º Considera-se retaliação, para os fins deste artigo, todo ato administrativo ou conduta funcional, formal ou informal, ainda que se revistam de aparente legalidade, cuja motivação seja a represália

contra pessoa que exerça, de forma regular, direito, dever ou garantia funcional, caracterizando desvio de finalidade e afronta aos princípios da administração pública.

§ 2º Para os fins deste artigo, constituem, exemplificativamente, atos de retaliação:

I - a exoneração de cargo em comissão, a dispensa de função comissionada ou a alteração de lotação, quando desprovidas de motivação formalmente adequada;

II - a remoção ou transferência arbitrária ou sem justificativa válida;

III - a instauração de procedimento administrativo disciplinar ou de sindicância sem indícios mínimos de materialidade;

IV - a alteração abrupta e injustificada de avaliação de desempenho;

V - a restrição indevida de atribuições ou da participação em instâncias decisórias;

VI - a negativa reiterada e imotivada de oportunidades de capacitação, promoção ou progressão funcional;

VII - a adoção de quaisquer outras medidas que importem prejuízo funcional, profissional ou psicológico à pessoa noticiante, à vítima, à testemunha ou a qualquer indivíduo que, de boa-fé, colabore na apuração de condutas abrangidas por este Ato.

§ 3º Caberá à Administração, uma vez demonstrados indícios objetivos de retaliação, comprovar a existência de motivação legítima, proporcional e desvinculada da conduta comunicada, da notícia ou da colaboração prestada, sob pena de responsabilização disciplinar ou funcional, nos termos da legislação aplicável.

§ 4º Nos casos de retaliação a funcionários e funcionárias de empresas prestadoras de serviços que tenham noticiado fatos relacionados a este Ato, ainda que após eventual rescisão do contrato administrativo ou do contrato de trabalho com a empresa prestadora, os Comitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação deverão analisar a possibilidade de representação aos órgãos próprios da instituição, ao Ministério Público do Trabalho, ao órgão do Governo Federal responsável pelo Trabalho e Emprego, à Defensoria Pública e a outros órgãos de assistência judiciária gratuita, para as responsabilizações cabíveis.

Art. 27. O acesso, a divulgação e o compartilhamento indevido de dados sigilosos da notícia, ainda que recebidos de boa-fé, deverão ser apurados mediante procedimento investigativo próprio perante a autoridade competente.

Art. 28. Na transição das pessoas integrantes dos Comitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Primeiro e Segundo Graus, constante dos §§ 1º e 2º do art. 2º do [Ato GP nº 82, de 9 de outubro de 2023](#), e dos §§ 1º e 2º do art. 2º do [Ato GP nº 83, de 9 de outubro de 2023](#), deve ser prevista e assegurada a transmissão e gestão do conhecimento adquirido para a manutenção e não interrupção do fluxo de acolhimento e procedimentos das notícias de assédio ou discriminação e de racismo.

Art. 29. Fica revogado o [Ato GP nº 21, de 7 de março de 2024](#).

Art. 30. Este Ato entra em vigor na data de sua publicação.

Publique-se e cumpra-se.

São Paulo, data da assinatura eletrônica.

VALDIR FLORINDO
Desembargador Presidente do Tribunal

Este texto não substitui o original publicado no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho.

Anexos
Anexo 1: Fluxo de tratamento e processamento notícias assédio ou discriminação.
Anexo 2: Fluxo de tratamento e processamento das notícias de racismo.