RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA TRT4 nº 11/2025.

Republicação
(Texto compilado com as alterações promovidas pelas Resoluções Administrativas TRT4 nº 61/2025 e 34/2026)

Transforma os Subcomitês de Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual do Primeiro e do Segundo Graus em Comitês de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e da Discriminação do 1º e do 2º Graus e consolida as normas e o tratamento das notícias no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.

O ÓRGÃO ESPECIAL DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO, no uso de suas atribuições legais e regimentais, em sessão ordinária realizada nesta data,

CONSIDERANDO a Resolução CSJT nº 141/2014, que dispõe sobre as diretrizes para a realização de ações de promoção da saúde ocupacional e de prevenção de riscos e doenças relacionados ao trabalho no âmbito da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus;

CONSIDERANDO a Resolução CNJ nº 351/2020, que institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, com as alterações promovidas pelas Resoluções CNJ nºs 518/2023 e 538/2023;

CONSIDERANDO a Resolução CSJT nº 360/2023, que institui a Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação na Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus;

CONSIDERANDO a necessidade de respeitar a lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais da organização de trabalho, assegurando cuidado integral às afetadas,

CONSIDERANDO a necessidade de espaço multidisciplinar voltado ao debate de políticas e ações voltadas para a qualidade das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho;

CONSIDERANDO o sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas e do conteúdo das apurações;

CONSIDERANDO os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável previstos na Agenda 2030 da ONU, notadamente os de nºs 3 – Saúde e bem-estar, 5 – Igualdade de gênero, 8 – Trabalho decente e crescimento econômico e 16 – Paz, Justiça e Instituições Eficazes;

CONSIDERANDO o que consta nos Processos Administrativos PROADS nºs 5123/2021, 3925/2022, 5269/2022, 9576/2022 e 9759/2022,

RESOLVE, por maioria, vencido o Desembargador Luiz Alberto de Vargas:

CAPÍTULO I

DO OBJETO

Art. 1º Transformar os Subcomitês de Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual do Primeiro e do Segundo Graus em Comitês de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e da Discriminação do 1º e do 2º Graus, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.

§ 1º Para os fins desta Resolução, serão observadas as definições constantes na Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, objeto da Resolução CNJ nº 351/2020, bem como as definições da Resolução CSJT nº 360/2023, que institui a Política de Prevenção Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação no âmbito da Justiça do Trabalho.

§ 2º Esta Resolução Administrativa aplica-se a todas as condutas de violência, assédio e discriminação no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho, praticadas de forma presencial ou por meios telemáticos, inclusive aquelas contra estagiários(as), trabalhadores(as) mediante terceirização, voluntários(as) e prestadores(as) de serviços, independentemente do vínculo jurídico mantido.

CAPÍTULO II

DA COMPOSIÇÃO

Art. 2º Os Comitês de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e da Discriminação do 1º e do 2º Graus serão compostos pelos seguintes membros: *(redação dada pela Resolução Administrativa TRT 4 nº 34/2026)*

I – um Desembargador ou Desembargadora indicada pela Presidência;

II – um(a) Juiz(a) Auxiliar da Presidência ou um(a) Juiz(a) indicada pela Presidência;

III – o(s) Coordenador(es) ou a(s) Coordenadora(s) do Comitê Gestor de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade;

IV – o(a) Secretário(a)-Geral da Presidência ou o(a) Secretário(a)-Geral da Presidência Adjunto(a);

V – o Diretor ou a Diretora-Geral;

VI – o Diretor ou a Diretora da Secretaria de Gestão de Pessoas;

VII – o Diretor ou a Diretora da Secretaria de Saúde e Assistência;

VIII – um(a) magistrado(a) indicado(a) pela Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 4ª Região – AMATRA IV;

IX – um servidor ou servidora indicada pelo Sindicato dos Trabalhadores do Judiciário Federal e do Ministério Público da União no Rio Grande do Sul – Sintrajufe/RS;

X – um(a) representante dos(as) trabalhadores(as) de empresas prestadoras de serviços terceirizados que atuam no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região;

XI – um servidor ou servidora indicada pela Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão;

XII – um servidor ou servidora lotada no primeiro grau de jurisdição indicado(a) pela Presidência para integrar o Comitê de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e da Discriminação do Primeiro Grau;

XIII – um servidor ou servidora lotada no segundo grau de jurisdição indicado(a) pela Presidência para integrar o Comitê de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e da Discriminação do Segundo Grau;

XIV – um servidor ou servidora integrante do Comitê Gestor de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade pertencente a grupo vulnerabilizado, indicado(a) pelo Comitê Gestor de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade;

XV – um servidor ou servidora lotado(a) na Assessoria de Promoção do Trabalho Decente e dos Direitos Humanos - ASPRODEC, indicado(a) pela Presidência.

§ 1º O(a) Desembargador(a) indicado(a) pela Presidência coordenará os dois Comitês, que terão como vice-coordenador ou vice-coordenadora o(a) Coordenador(a) do Comitê Gestor de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade que ocupa a vaga de eleição no colegiado de origem, ou outro membro indicado pelo(a) Coordenador(a) em casos de impedimentos.

§ 2º Na composição dos Comitês deverá ser considerado o critério da representação da diversidade existente na Instituição, no que couber.

§ 3º O(A) representante nomeado(a) no inciso X somente atuará quando forem tratados assuntos diretamente relacionados aos trabalhadores(as) de empresas prestadoras de serviços terceirizados.

§ 4º A Presidência nominará por meio de Portaria os membros designados na forma dos incisos I, II, IV, VIII, IX, X, XI, XII, XIII, XIV e XV do *caput* deste artigo.

§ 5º O(A) representante nomeado(a) no inciso XII atuará quando forem tratados assuntos relacionados a servidores(as) lotados(as) no primeiro grau de jurisdição.

§ 6º O(A) representante nomeado(a) no inciso XIII atuará quando forem tratados assuntos relacionados a servidores(as) lotados(as) no segundo grau de jurisdição e área administrativa.

CAPÍTULO III

DAS ATRIBUIÇÕES

Art. 3º Compete aos Comitês de Prevenção e Enfrentamento da Violência, Assédio e Discriminação do 1º e do 2º Graus, adicionalmente às atribuições previstas no artigo 16 da Resolução CNJ nº 351/2020:

I – monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção dessa Política;

II – contribuir para o desenvolvimento de diagnóstico institucional das práticas de assédio moral, sexual e da discriminação;

III – solicitar relatórios, estudos e pareceres aos órgãos e às unidades competentes, resguardados o sigilo e o compromisso ético-profissional das áreas técnicas envolvidas;

IV – sugerir medidas de prevenção, orientação e enfrentamento do assédio moral, sexual e da discriminação no trabalho;

V – representar aos órgãos disciplinares a ocorrência de quaisquer formas de retaliação àquele(a) que, de boa-fé, busque os canais próprios para relatar eventuais práticas de assédio moral, sexual e da discriminação;

VI – alertar sobre a existência de ambiente, prática ou situação favorável ao assédio moral, assédio sexual e à discriminação;

VII – fazer recomendações e solicitar providências às direções dos órgãos, aos(às) gestores(as) das unidades organizacionais e aos(às) profissionais da rede de apoio, tais como:

a) apuração de notícias de assédio e da discriminação;

b) proteção das pessoas envolvidas;

c) preservação das provas;

d) garantia da lisura e do sigilo das apurações;

e) promoção de alterações funcionais temporárias até o desfecho da situação;

f) mudanças de métodos e processos na organização do trabalho;

g) melhorias das condições de trabalho;

h) aperfeiçoamento das práticas de gestão de pessoas;

i) ações de capacitação e acompanhamento de gestores(as) e servidores(as);

j) realização de campanha institucional de informação e orientação;

k) revisão de estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que possam configurar assédio moral organizacional ou qualquer forma de discriminação institucional;

l) celebração de termos de cooperação técnico-científica para estudo, prevenção e enfrentamento do assédio moral, sexual e da discriminação.

VIII – articular-se com entidades públicas ou privadas que tenham objetivos semelhantes aos dos Comitês;

IX – encaminhar notícias de assédio moral, de assédio sexual e de discriminação no âmbito deste Tribunal à consideração da Administração;

X – indicar à Administração meios que assegurem apoio às vítimas;

XI – desenvolver ações e campanhas de prevenção ao assédio moral e ao assédio sexual;

XII – propiciar o debate de políticas e ações voltadas para a qualidade das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, contribuindo para o aumento da conscientização sobre o tema, bem como para o enfrentamento de comportamentos prejudiciais ao exercício da função pública.

Art. 4º Cabe ao coordenador ou coordenadora dos Comitês de Prevenção e Enfrentamento da Violência, Assédio e Discriminação do 1º e do 2º Graus:

I – convocar ou fazer convocar reuniões ordinárias e extraordinárias;

II – comparecer a todas as reuniões, pessoalmente ou representado(a) pelo vice-coordenador ou vice-coordenadora ou quem for indicado(a) para a função;

III – estabelecer e fazer cumprir cronograma de atividades;

IV – zelar pela eficiência do colegiado;

V – mediar conflitos relativos à atuação do colegiado;

VI – imprimir celeridade aos processos de deliberação; e

VII – validar eletronicamente as atas de reunião.

CAPÍTULO IV

DA UNIDADE DE APOIO EXECUTIVO (UAE)

Art. 5º A Secretaria de Gestão de Pessoas atuará como Unidade de Apoio Executivo (UAE) dos Comitês de Prevenção e Enfrentamento da Violência, Assédio e Discriminação do 1º e do 2º Graus e cuidará de aspectos relativos à organização, transparência e comunicação dos colegiados.

§ 1º Para os fins do *caput* deste artigo, cabe à UAE:

I – receber, organizar e registrar em pauta os assuntos a serem debatidos nas reuniões;

II – enviar aos membros do colegiado as pautas e demais documentos necessários para a realização da reunião;

III – convidar os membros para reuniões convocadas pelo coordenador ou coordenadora, ou por 1/3 (um terço) dos membros do colegiado;

IV – providenciar os recursos físicos e tecnológicos para as reuniões;

V – redigir e encaminhar para validação eletrônica do(a) coordenador(a) as atas das reuniões;

VI – encaminhar para publicação as atas das reuniões e demais documentos, exceto quando contiverem informação total ou parcialmente sigilosa, hipótese em que se publicará certidão, extrato ou cópia com ocultação da parte sob sigilo;

VII – monitorar o conteúdo e a vigência dos atos normativos referentes ao colegiado;

VIII – providenciar e fornecer informações a respeito do colegiado, quando requeridas por parte interessada; e

IX – instruir o Processo Administrativo (PROAD) instituidor dos Comitês com as atas das reuniões e, quando necessário, autuar novo PROAD associado ao principal para tratar de demandas derivadas da atuação dos Comitês.

§ 2º Cabe ao titular ou à titular da UAE:

I – zelar pelo cumprimento das atribuições estabelecidas no §1º deste artigo;

II – manter atualizadas as informações repassadas à Secretaria de Governança e Gestão Estratégica a respeito do colegiado para constar no sítio eletrônico do Tribunal, inclusive no que diz respeito ao conteúdo e à vigência dos atos normativos;

III – dar ciência ao coordenador ou coordenadora do colegiado sobre eventual inobservância da periodicidade de realização das reuniões ordinárias;

IV – reportar ao coordenador ou coordenadora as ocorrências que possam dificultar, direta ou indiretamente, a realização de reuniões do colegiado e/ou a divulgação dos documentos por ele produzidos; e

V – reportar à Presidência do Tribunal as ocorrências a que faz referência o inciso IV deste parágrafo, em caso de omissão do coordenador ou coordenadora.

§ 3º As atribuições mencionadas no §2º deste artigo poderão ser delegadas pelo(a) titular da UAE a servidor(a) a ele(a) subordinado(a).

CAPÍTULO V

DAS REUNIÕES

Art. 6º Os Comitês de Prevenção e Enfrentamento da Violência, Assédio e Discriminação do 1º e do 2º Graus se reunirão, ordinariamente, a cada 02 (dois) meses, e, extraordinariamente, quando necessário.

§ 1º As reuniões do colegiado temático serão presenciais, telepresenciais ou híbridas.

§ 2º As reuniões ordinárias ocorrerão em datas a serem definidas pelo coordenador ou coordenadora, observadas a periodicidade estabelecida no *caput* deste artigo e a antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas para convocação.

§ 3º A convocação para as reuniões se dará por qualquer meio admitido em direito, dispensada a antecedência mínima no caso de reunião extraordinária.

§ 4º Se ocorrerem duas ou mais reuniões num mesmo mês, faculta-se ao colegiado, com a concordância de seu coordenador ou coordenadora, proceder à publicação de ata mensal única, com o registro dos fatos ocorridos nas reuniões do período.

Art. 7º O colegiado poderá convidar, para participar como colaboradores(as), sem direito a voto, representantes de órgãos ou unidades organizacionais do Tribunal e profissionais de outras instituições ligadas a campo de conhecimento afim.

CAPÍTULO VI

DAS PAUTAS E ATAS DE REUNIÃO

Art. 8º As atas conterão, no mínimo, as seguintes informações:

I – a data, o horário e o local da reunião;

II – o breve relato das manifestações ocorridas durante a reunião;

III – as deliberações tomadas;

IV - o(a) responsável e o prazo para cumprimento de cada deliberação;

V – os nomes dos(as) participantes; e

VI – o número do Processo Administrativo PROAD correspondente.

§ 1º As pautas poderão integrar o conteúdo das atas de reunião, em vez de serem apresentadas em documento à parte.

§ 2º A ata deverá ser elaborada e validada, preferencialmente, ao final da reunião.

§ 3º Sendo inviável o cumprimento da determinação do parágrafo anterior, o redator da ata terá 48 (quarenta e oito) horas para concluí-la, quando deverá disponibilizá-la aos demais integrantes do colegiado, por e-mail, que terão prazo de 48 (quarenta e oito) horas para validação do documento.

§ 4º As certidões sobre a ocorrência das reuniões, com informação sobre os itens de pauta, quando não protegidos por sigilo, serão publicadas no sítio eletrônico do Tribunal, até 10 (dez) dias depois de realizada a reunião, devendo ser encaminhadas à Presidência para ciência e à Secretaria de Governança e Gestão Estratégica para ciência e publicação.

§ 5º Cabe à UAE diligenciar para que os prazos estabelecidos neste artigo sejam atendidos.

CAPÍTULO VII

DO QUORUM DE REUNIÃO E DO QUORUM DE VOTAÇÃO

Art. 9º Para instalar-se reunião dos Comitês, será exigido quorum de 50% (cinquenta por cento), presente o coordenador ou coordenadora, ou o vice-coordenador ou vice-coordenadora ou a quem for atribuída a atividade de coordenação.

Art. 10. As deliberações dos Comitês serão tomadas por maioria simples, considerado o número de membros presentes na reunião.

§ 1º Os membros do colegiado terão voto de igual peso.

§ 2º Como critério de desempate, considera-se qualificado o voto do coordenador ou coordenadora.

CAPÍTULO VIII

DO ACOLHIMENTO, SUPORTE E ACOMPANHAMENTO

Art. 11. Os Comitês de Prevenção e Enfrentamento da Violência, Assédio e Discriminação do 1º e do 2º Graus manterão canal permanente, preferencialmente nas respectivas áreas de gestão de pessoas, de acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação a todas as pessoas afetadas por situações de assédio e discriminação no âmbito institucional, resguardado pelo sigilo profissional, a fim de minimizar riscos psicossociais e promover a saúde mental no trabalho, inclusive de modo preventivo.

§ 1º Ao registrar a informação, os Comitês devem observar o Protocolo de Acolhimento em situações de assédio e/ou discriminação - Anexo II – e Formulário de Avaliação de Risco do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do poder judiciário – Anexo III – ambos da Resolução CNJ nº 351/2020.

§ 2º 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.

Art. 12. As ações de acolhimento e acompanhamento serão pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais da organização de trabalho e, portanto, terão caráter distinto e autônomo em relação a procedimentos formais de natureza disciplinar.

Art. 13. A escuta e o acompanhamento, observados métodos e técnicas profissionais, propiciarão atenção humanizada e centrada na necessidade da pessoa, respeitando seu tempo de reflexão e decisão e fortalecendo sua integridade psíquica, autonomia e liberdade de escolha.

Parágrafo único. O acompanhamento propiciará informação acerca das possibilidades de encaminhamento previstas na Política Nacional de Prevenção e Enfrentamento e das alternativas de suporte e orientação disponíveis, respeitadas as escolhas quanto ao modo de enfrentar a situação de assédio ou discriminação.

Art. 14. A área responsável pelo acolhimento atuará em rede com os(as) demais profissionais de saúde, na perspectiva inter e transdisciplinar, a fim de assegurar cuidado integral às pessoas afetadas por situação de assédio ou discriminação.

Art. 15. Frente aos riscos psicossociais relevantes, os(as) profissionais das áreas de gestão de pessoas e de saúde poderão prescrever ações imediatas com o objetivo de preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas afetadas por assédio ou discriminação, inclusive, se for o caso, sugerir à Presidência do Tribunal ou à autoridade competente, a realocação dos(as) servidores(as) envolvidos(as), com sua anuência, em outra unidade.

Parágrafo único. Os Comitês de Prevenção e Enfrentamento da Violência, Assédio e Discriminação do 1º e do 2º Graus poderão propor à Presidência do Tribunal, em qualquer momento, a adoção de providências de natureza cautelar, a fim de resguardar a segurança dos(as) envolvidos(as).

CAPÍTULO IX

DA NOTÍCIA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO

Art. 16. Toda conduta que possa configurar assédio ou discriminação poderá ser noticiada por:

I – qualquer pessoa que se perceba alvo de assédio ou discriminação no trabalho;

II – qualquer pessoa que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no trabalho.

Art. 17. A notícia de assédio ou discriminação poderá ser acolhida em diferentes instâncias institucionais, observadas suas atribuições específicas:

I – Secretaria de Gestão de Pessoas;

II – Secretaria de Saúde e Assistência;

III – Comitê Gestor de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade;

IV - Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão;

V – Comitê de Ética e Integridade;

VI – Ouvidoria da Mulher e das ações Afirmativas;

VII – Ouvidoria.

§ 1º O encaminhamento da notícia a uma das instâncias institucionais não impede a atuação concomitante das áreas de saúde e acompanhamento funcional e não inibe as práticas restaurativas para a resolução de conflitos e promoção de ambiente de trabalho saudável.

§ 2º A instância que receber notícia de assédio ou de discriminação informará à área de gestão de pessoas para acolhimento, suporte, orientação e auxílio na modificação das situações noticiadas sempre que o(a) noticiante assim o desejar.

§ 3º Se o(a) noticiante 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.

§ 4º O encaminhamento da notícia à autoridade competente para providências cabíveis, inclusive, conforme o caso, apuração por meio de sindicância ou processo administrativo disciplinar, deverá sempre respeitar o desejo do(a) noticiante.

§ 5º O exercício do direito de não representar do(a) denunciante 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.

§ 6º Quando julgar conveniente, o(a) noticiante 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.

§ 7º As notícias de assédio ou discriminação recebidas na Associação dos Juízes do Trabalho do Rio Grande do Sul - Amatra IV ou no Sindicato dos Trabalhadores do Judiciário Federal e Ministério Público da União do Rio Grande do Sul - Sintrajufe-RS poderão ser encaminhadas aos Comitês.

Art. 18. Deverão ser resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento da notícia de assédio ou discriminação, sendo vedado o anonimato.

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

§ 2º A instância institucional que realizar o acolhimento da notícia somente fará registro do relato mediante autorização da pessoa atendida ou 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 será cientificada de que não será dado encaminhamento ao relato, ficando restrita a atuação da(s) instância(s) ao acolhimento.

§ 4º Havendo indícios ou outros elementos que permitam aos Comitês concluir pela existência de possível situação de assédio ou discriminação será emitido parecer e submetido à autoridade competente.

§5º Para fins estatísticos internos dos Comitês e de construção de políticas públicas, será feito exclusivamente o registro do número de acolhimentos, sem a identificação dos dados nominais e detalhes do caso.

Art. 18-A. É vedada qualquer forma de retaliação contra a pessoa noticiante, a vítima, a testemunha ou qualquer indivíduo que, de boa-fé, relate, testemunhe ou colabore na apuração de condutas abrangidas por esta Resolução. *(incluído pela Resolução Administrativa TRT 4 nº 34/2026)*

§ 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, relate, testemunhe ou colabore na apuração de condutas abrangidas por esta Resolução.

§ 3º Caberá à Administração, uma vez demonstrados indícios objetivos de retaliação, comprovar a existência de motivação legítima, proporcional e desvinculada da conduta comunicada, 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 esta Resolução, ainda que após eventual rescisão do contrato administrativo ou do contrato de trabalho com a empresa prestadora, os Comitês de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e da Discriminação do 1º e do 2º Graus 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.

CAPÍTULO X

DOS PRINCÍPIOS DE ATUAÇÃO DOS COMITÊS

Art. 19. Os Comitês de Prevenção e Enfrentamento da Violência, Assédio e Discriminação do 1º e do 2º Graus, que nortearão suas ações pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais da organização de trabalho, assegurando cuidado integral às pessoas afetadas e atenção humanizada e centrada nas necessidades pessoais, seguirão os 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 trabalhador;

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; e

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

CAPÍTULO XI

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 20. Os Comitês de Prevenção e Enfrentamento da Violência, Assédio e Discriminação do 1º e do 2º Graus manterão diálogo com outros colegiados temáticos, com a Administração do Tribunal e com demais partes interessadas, nos termos do artigo 31 da Resolução CSJT nº 325/2022.

Art. 21. Durante a Semana de Combate ao Assédio e à Discriminação, a ser realizada na primeira semana do mês de maio, serão promovidas ações institucionais alusivas à temática organizadas pela Escola Judicial, em planejamento conjunto com os Comitês de Prevenção e Enfrentamento da Violência, Assédio e Discriminação do 1º e do 2º Graus e com o Comitê Gestor de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade.

Art. 22. A Escola Judicial do TRT4 realizará ações de capacitação permanentes acerca de temas relacionados à prevenção e ao combate ao assédio, à discriminação e à violência de gênero, nas modalidades de ensino à distância ou presencial, para magistrados(as), servidores(as), estagiários(as) e aprendizes da instituição, devendo estendê-las, como ações de sensibilização, sempre que pertinentes, para empregados(as) de empresas que fornecem bens, prestam serviços ou executam obras públicas, voluntários(as) e outros(as) colaboradores(as).

Art. 23. O direito de acesso a documentos, ou a informações neles contidas, utilizados como fundamento para tomada de decisão ou ato administrativo, será assegurado mediante deliberação do colegiado e posterior requerimento.

Art. 24. Os casos omissos serão resolvidos pela Presidência.

Art. 25. Ficam revogadas as Portarias GP.TRT4 nºs 4.556/2022, 3.931/2023, 4.081/2023, 6.847/2023, 4.318/2024 e demais disposições em contrário.

Art. 26. Integram esta Resolução Administrativa os **Anexos I** e **II**, a disporem, respectivamente, sobre o Protocolo de Sigilo adotado no âmbito dos Comitês de Prevenção e Enfrentamento da Violência, Assédio e Discriminação do 1º e do 2º Graus e o Fluxo de Atuação do Comitês de Prevenção e Enfrentamento da Violência, Asssédio e Discriminação do 1º e do 2º Graus.

Art. 27. Esta Resolução Administrativa entra em vigor na data de sua publicação.

Tomaram parte na sessão os Exmos. Desembargadores João Alfredo Borges Antunes de Miranda, Ana Luiza Heineck Kruse, Cleusa Regina Halfen, Ricardo Carvalho Fraga, João Pedro Silvestrin, Luiz Alberto de Vargas, Maria Cristina Schaan Ferreira, Alexandre Corrêa da Cruz, Lucia Ehrenbrink, Maria Madalena Telesca, Laís Helena Jaeger Nicotti, João Batista de Matos Danda, Fabiano Holz Beserra e Janney Camargo Bina, sob a presidência do Exmo. Desembargador Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa, Presidente deste Tribunal. Presente pelo Ministério Público do Trabalho a Dra. Denise Maria Schellenberger Fernandes. Porto Alegre, 14 de abril de 2025.-.

Cintia Barcellos Fernandes

Secretária do Tribunal Pleno, do Órgão Especial e da SDC

CERTIDÃO

Certifico que a presente Resolução Administrativa foi disponibilizada no DEJT do dia 15 de abril de 2025, considerada publicada nesta data. Dou fé. Em 22 de abril de 2025.

Cintia Barcellos Fernandes

Secretária do Tribunal Pleno, Órgão Especial e da SDC

CERTIDÃO

CERTIFICO que a presente Resolução Administrativa, disponibilizada no DEJT do dia 08 de setembro de 2026 é considerada republicada nesta data. Dou fé. Em 09 de setembro de 2026.

Cintia Barcellos Fernandes

Secretária do Tribunal Pleno, do Órgão Especial, SEJAI e SDC

ANEXO I

Protocolo de Sigilo adotado no âmbito dos Comitês de Prevenção e Enfrentamento da Violência, Assédio e Discriminação do 1º e do 2º Graus

O sigilo dos dados pessoais do(a) noticiante – e também da vítima, quando a notícia partir de terceiro – é absoluto, inclusive em relação ao potencial agressor, garantindo, assim, a inviolabilidade da intimidade e da vida privada dos envolvidos. A identificação do(a) noticiante/vítima é informação pessoal protegida por sigilo, tendo este(a), desde o início do atendimento, seus elementos de identificação preservados. A restrição de acesso aos elementos de identificação do(a) denunciante/vítima, tais como nome, número de matrícula, endereço ou quaisquer outros que possam identificá-lo(a), é responsabilidade da instância de acolhimento institucional que recebe a notícia.

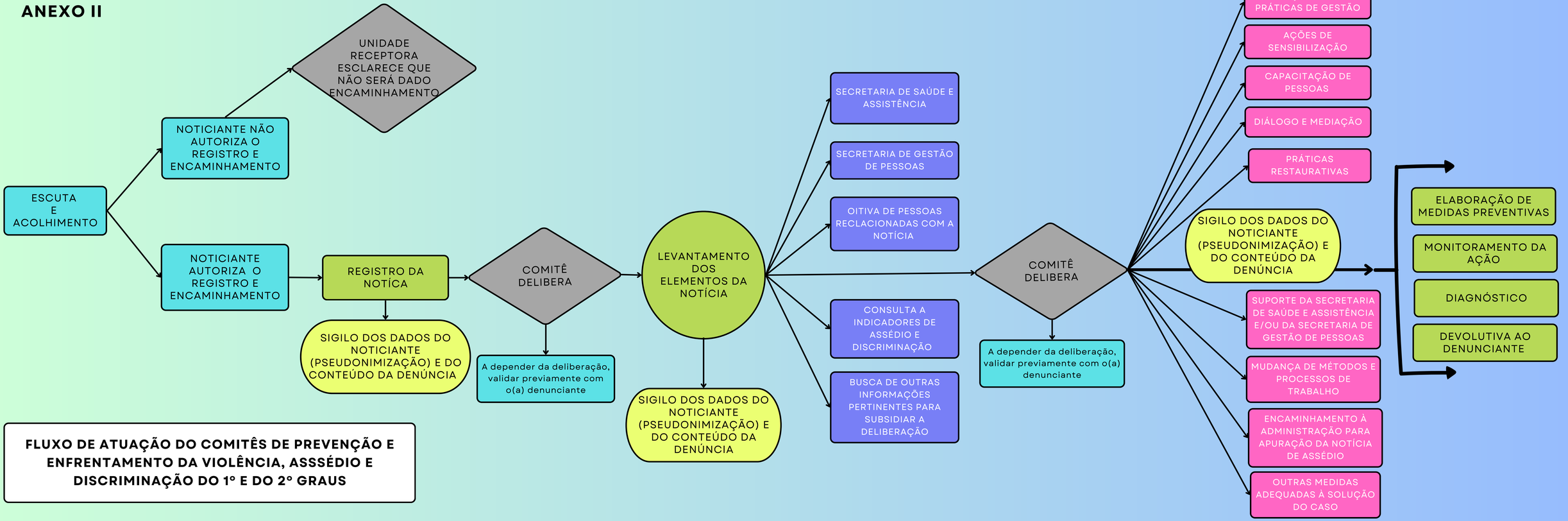
Nesta fase, o compartilhamento dos elementos de identificação do(a) noticiante/vítima com outras unidades do Tribunal, caso necessário, se dará por meio da pseudonimização* do dado. Nesta medida, a instância de acolhimento criará um documento interno, com acesso restrito à(s) pessoa(s) expressamente autorizada(s), onde constarão todos os dados do(a) noticiante/vítima, associados a um código identificador (ex: "NOTICIANTE nº 01/2024"), o qual será usado sempre que for necessário fazer referência a dados que possam identificá-lo(a).

Ainda, quando verificada a necessidade de registro do atendimento, e desde que haja autorização do(a) noticiante/vítima, as unidades envolvidas na etapa de acolhimento, escuta, orientação, suporte e acompanhamento observarão as seguintes diretrizes:

1. será autuado processo administrativo específico para o registro das ações de acolhimento, escuta, orientação, suporte e acompanhamento das pessoas afetadas por situações de violência, assédio e/ou discriminação, com atribuição de sigilo, o qual deverá tramitar exclusivamente no âmbito interno das unidades responsáveis, sem possibilidade de acesso pela pessoa a que se refere a notícia ou por terceiros não autorizados;
2. será adotada/mantida a técnica de pseudonimização dos dados pessoais durante a tramitação do processo, como forma de prevenir o vazamento acidental dos dados. Desta forma, o dado pseudonomizado será utilizado nos documentos produzidos pelos Comitês e nos autos do processo administrativo, sempre que for necessário fazer referência a dados do(a) noticiante/vítima.

*A Lei nº 13.709/2018, no §4º do artigo 13, define pseudonimização como sendo "o tratamento por meio do qual um dado perde a possibilidade de associação, direta ou indireta, a um indivíduo, senão pelo uso de informação adicional mantida separadamente pelo controlador em ambiente controlado e seguro."

ANEXO II



FLUXO DE ATUAÇÃO DO COMITÊS DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DA VIOLÊNCIA, ASSSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO DO 1º E DO 2º GRAUS