



Caderno Administrativo
Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região

DIÁRIO ELETRÔNICO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PODER JUDICIÁRIO

REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL

Data da disponibilização: Quinta-feira, 17 de Setembro de 2026.

Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região Desembargadora Teresa Regina Cotosky Presidente Desembargadora Mirna Uliano Bertoldi Vice-Presidente Desembargador Reinaldo Branco de Moraes Corregedor Regional	Rua Esteves Júnior, 395, Centro, Florianópolis/SC CEP: 88015905 Telefone(s) : (48) 3216-4000
--	--

SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS

Portaria

Portaria da Presidência

Portaria PRESI n. 205, de 17 de maio de 2024 (Republicação)

*Republicada em atendimento à Portaria PRESI N. 390/2026, de 18 de agosto de 2026

Anexos

Anexo 1: [Portaria PRESI n. 205, de 17 de maio de 2024 Consolidação](#)



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO

PORTARIA PRESI n. 205, de 17 de maio de 2024

***Republicada em atendimento à Portaria PRESI N. 390/2026, de 18 de agosto de 2026**

Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região.

O DESEMBARGADOR DO TRABALHO-PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

CONSIDERANDO as alterações efetuadas pelas Resoluções CNJ nºs 413/2021, 450/2022, 518/2023 e 538/2023 na [Resolução CNJ n. 351/2020](#), que institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação;

CONSIDERANDO o disposto na [Resolução CSJT n. 360/2023](#), 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 disposto na [Resolução CSJT nº 141/2014](#), que dispõe sobre as diretrizes para a realização de ações de promoção de saúde ocupacional e de prevenção de riscos e doenças relacionadas ao trabalho no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus;

CONSIDERANDO o disposto no expediente no PROAD n. 10.888/2020,

RESOLVE:

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS

Art. 1º Instituir a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região.

§ 1º Para os fins desta Portaria, serão observadas as definições constantes da Resolução CNJ n. 351/2020 e da Resolução CSJT n. 360/2023.

§ 2º Esta Portaria aplica-se a todas as condutas de assédio e discriminação no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho da Instituição, praticadas presencialmente ou por meios virtuais, inclusive aquelas contra estagiárias(os), aprendizes, prestadoras(es) de serviços, voluntárias(os) e outras(os) colaboradoras(es).

CAPÍTULO II DOS PROCEDIMENTOS

Seção I Do Acolhimento, Suporte e Acompanhamento

Art. 2º Ficam estabelecidos, nas áreas de gestão de pessoas, ouvidoria e saúde, os canais 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.

Art. 3º O acompanhamento/orientação 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. 4º As ações de acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação 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. 5º 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 nesta Política e das alternativas de suporte e orientação disponíveis, respeitadas as escolhas quanto ao modo de enfrentar a situação de assédio ou discriminação.

Art. 6º As áreas de Gestão de Pessoas, Ouvidoria e Saúde poderão atuar em rede, constituindo canal permanente de acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação, sempre na perspectiva inter e transdisciplinar, a fim de assegurar cuidado integral às pessoas afetadas por situação de assédio ou discriminação.

Art. 7º Frente a riscos psicossociais relevantes, os profissionais responsáveis pelo acolhimento e, se for necessário, com atuação conjunta dos membros das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, 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, a realocação dos servidores(as) envolvidos(as), com sua anuência, em outra unidade ou setor.

Seção II

Das Notícias de Assédio e/ou Discriminação

Art. 8º 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. 9º A notícia de assédio ou discriminação poderá ser acolhida nos canais mencionados no art. 2º, representados pelas unidades receptoras abaixo:

- I - Secretaria de Gestão de Pessoas;
- II - Coordenadoria de Saúde;
- III - Ouvidoria.

Art. 10 Os canais de acesso serão estabelecidos, conforme as características de cada área, observando contato telefônico e presencial, sem prejuízo de adoção de e-mail específico.

§1º A(o) noticiante pode manifestar preferência por ser inicialmente acolhida(o) em determinada unidade receptora dentre aquelas elencadas no art. 2º, bem como por servidora(o) do mesmo sexo, respeitada a identidade de gênero.

§2º O atendimento por pessoa do mesmo sexo está condicionado à disponibilidade desta na unidade de acolhimento.

Art. 11 A unidade receptora que realizar o acolhimento da notícia somente fará registro do relato mediante autorização da pessoa atendida, resguardado o sigilo adequado conforme a autorização conferida, e no limite do necessário para o eventual encaminhamento.

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

Art 12 No caso de não haver autorização para o registro:

I - a(o) noticiante será cientificada(o) verbalmente de que não será dado encaminhamento ao relato, ficando restrita a atuação das unidades de acolhimento;

II - a unidade receptora promoverá, para fins estatísticos, o registro do fato, sem identificação de pessoas, lugar, local ou detalhes do caso, de maneira que seja preservada intimidade e privacidade de eventuais envolvidos.

Parágrafo Único. A(o) noticiante poderá, a qualquer tempo, autorizar o registro e o encaminhamento da denúncia.

~~**Art. 13** Autorizado o registro, será preenchido o formulário de avaliação de risco do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no âmbito do poder judiciário nos termos do anexo III da Resolução CNJ n. 351/2020.~~

Art. 13 Autorizado o registro, será preenchido o formulário de avaliação de risco do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação. (Alterado pela Portaria PRESI nº 390/2026)

Art. 14 As informações, sejam através dos registros mencionados no inciso II do Art. 12 ou dos formulários mencionados no Art. 13, serão encaminhadas mensalmente para a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.

Art. 14-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 Portaria. (Incluído pela Portaria PRESI nº 390/2026)

§ 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. (Incluído pela Portaria PRESI nº 390/2026)

§ 2º Para fins deste artigo, constituem, exemplificativamente, atos de retaliação aqueles constantes no §2º do Art. 21 da Resolução CNJ nº 351/2020. (Incluído pela Portaria PRESI nº 390/2026)

Seção III **Do Encaminhamento do Registro da Notícia de Assédio e/ou** **Discriminação**

Art. 15 O relato, devidamente registrado e autorizado pela(o) noticiante, será encaminhado por meio de PROAD sigiloso, sem identificação de matéria, pessoas ou tema aos Presidentes das Comissões de Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação do Tribunal ou do Foro de Primeiro Grau, conforme o caso.

~~**Parágrafo único.** O encaminhamento da notícia não impede a atuação concomitante das unidades receptoras e não inibe as práticas restaurativas para a resolução de conflitos e promoção de ambiente de trabalho saudável.~~

§1º O encaminhamento da notícia não impede a atuação concomitante das unidades receptoras e não inibe as práticas restaurativas para a resolução de conflitos e promoção de ambiente de trabalho saudável. (Alterado pela Portaria PRESI nº 390/2026)

§2º Quando a pessoa noticiante e o(a) noticiado(a) estiverem lotados em instâncias distintas, a(a) Presidente da Comissão da instância da pessoa noticiante será responsável pela análise do relato, podendo, conforme a necessidade do caso, articular-se com a Comissão da instância do(a) noticiado(a) para o adequado encaminhamento institucional, resguardado o sigilo e a proteção da pessoa noticiante. (Incluído pela Portaria PRESI nº 390/2026)

Art. 16 Tendo tomado conhecimento da denúncia, a(o) Presidente da Comissão do Tribunal ou a(o) Presidente da Comissão do Foro de 1º Grau, poderá solicitar todas as medidas e providências necessárias, que podem compreender acolhimento, autocomposição do conflito, suporte, orientação, auxílio na modificação das situações noticiadas, respeitando sempre a vontade individual do noticiante caso assim o desejar.

Parágrafo único. A(o) Presidente da Comissão do Tribunal ou a(o) Presidente da Comissão do Foro de 1º Grau poderá, ainda, adotar ações imediatas para preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas afetadas por assédio ou discriminação, inclusive com sugestão à Presidência do Tribunal de realocação das(os) servidoras(es) envolvidas(os) para outra unidade ou deferimento de teletrabalho, condicionada à anuência da pessoa noticiante.

Art. 17 Caso a(o) noticiante considere 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.

Parágrafo Único. 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 da(o) noticiante.

Art. 18 A(o) Presidente da Comissão do Tribunal ou a(o) Presidente da Comissão do Foro de 1º Grau, após o recebimento da notícia e da adoção das medidas que entender necessárias e cabíveis elaborará um relatório e poderá sugerir à Presidência do Tribunal:

- I - o arquivamento do processo ou a sua remessa a outras instâncias competentes;
- II - outras medidas que julgar apropriadas.

Art. 19 Em caso de recebimento ou conhecimento de notícia de assédio por outra área do Tribunal, o relato será encaminhado para uma das unidades receptoras ou indicado pela(o) noticiante, para os procedimentos de acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação, sempre preservando o sigilo e confidencialidade.

CAPÍTULO VI

DA COMISSÃO DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL, DO ASSÉDIO SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO

Art. 20 Ficam instituídas as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação do Tribunal e do Foro do 1º Grau, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, compostas por:

I - Comissão do Tribunal:

- a) uma(um) desembargadora(o) indicada(o) pela Presidência, que presidirá a Comissão;
- b) diretora(o) da Secretaria de Gestão de Pessoas;
- c) servidora(o) com deficiência ou pertencente a grupo vulnerabilizado indicada(o) pela Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão;
- d) uma(um) magistrada(o) indicada(o) pela Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 12ª Região - Amatra12;
- e) servidora(o) indicada(o) pelo respectivo sindicato ou associação, e, na falta destes, por votação direta entre os seus pares;
- f) terceirizada(o) indicada(o) pelo respectivo sindicato ou associação, e, na falta destes, por votação direta entre os seus pares;
- g) uma(um) psicóloga(o) lotada(o) na Coordenadoria de Saúde, indicada(o) pela Presidência do Tribunal.
- h) uma(um) servidora(o) lotada(o) na Ouvidoria do Tribunal.
- j) uma(um) servidora(o) lotada(o) na Secretaria de Gestão de Pessoas, a fim de secretariar a Comissão.

II – Comissão do Foro de 1º Grau:

- a) uma(um) magistrada(o) de primeiro grau indicada(o) pela Presidência do Tribunal, que presidirá a Comissão;
- b) diretora(o) da Secretaria de Gestão de Pessoas;
- c) uma(um) servidora(o) lotada(o) em Florianópolis indicado(a) pela Direção do Foro de Florianópolis;
- d) servidora(o) com deficiência ou pertencente a grupo vulnerabilizado indicada(o) pela Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão;
- e) uma(um) magistrada(o) indicada(o) pela Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 12ª Região - Amatra12;
- f) servidora(o) indicada(o) pelo respectivo sindicato ou associação, e, na falta destes, por votação direta entre os seus pares;
- g) terceirizada(o) indicada(o) pelo respectivo sindicato ou associação, e, na falta destes, por votação direta entre os seus pares;
- h) uma(um) psicóloga(o) lotada(o) na Coordenadoria de Saúde, indicada(o) pela Presidência do Tribunal.
- i) uma(um) servidora(o) lotada(o) na Ouvidoria do Tribunal.
- j) uma(um) servidora(o) lotada(o) na Secretaria de Gestão de Pessoas, a fim de secretariar a Comissão.

§ 1º Na composição da Comissão, nas subdivisões mencionadas neste artigo, deverá ser considerado o critério da representação da diversidade existente na Instituição, devendo, caso necessário, a Presidência, ao realizar as indicações a seu encargo, privilegiar mulheres ou pessoas da população LGBTQIA+.

§ 2º A condição de membros das(os) colaboradoras(es) terceirizadas(os) fica condicionada ao período em que estejam prestando serviços junto ao Tribunal.

§ 3º Cessada a prestação dos serviços da(o) terceirizada(o) no Tribunal, deverá haver a substituição por outra(o) colaboradora(o).

§ 4º Fica vedada a participação de substituta(o) designada(o) por membro das comissões, exceto se expressamente autorizada(o) pela coordenação da comissão.

§5º Fica estabelecido o prazo de 15 dias para indicação dos membros das Comissões estabelecidos neste artigo. (Incluído pela Portaria PRESI nº 390/2026)

Art. 21 A Comissão de Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação do Tribunal exercerá suas atribuições quando as questões forem atinentes às áreas administrativas e judiciárias de segundo grau.

Art. 22 A Comissão de Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação do Foro de 1º Grau exercerá suas atribuições quando as questões forem atinentes às unidades judiciárias de primeiro grau e suas secretarias.

Art. 23 Havendo questões relativas tanto ao Tribunal quanto ao Foro de 1º Grau, haverá atuação conjunta de ambas Comissões, cabendo nesse caso a coordenação dos trabalhos à(ao) coordenadora(o) da Comissão do Tribunal.

Art. 24 As Comissões poderão convidar para as reuniões outras pessoas das áreas ou foros relacionados à questão posta para análise.

Art. 25 As Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação terão as seguintes atribuições:

- I – monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção desta Política e daquelas instituídas pelos Conselhos Superiores;
- II – contribuir para o desenvolvimento de diagnóstico institucional das práticas de assédio moral, sexual e discriminação;

III – solicitar relatórios, estudos e pareceres aos órgãos e unidades competentes do Tribunal, 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 discriminação no trabalho;

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

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

VII – solicitar providências, às(aos) gestoras(es) das unidades e às (aos) profissionais da rede de apoio, tais como:

- a) apuração de notícias de assédio;
 - 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 gestoras(es) e servidoras(es);
 - 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;
 - m) centralizar dados estatísticos, tais como números de notícias, setor, perfil da vítima da vítima de assédio e delimitação da natureza do assédio, cuja coleta e sistematização pelos Tribunais Regionais do Trabalho deverá observar periodicidade anual;
- VIII - articular-se com entidades públicas ou privadas que tenham objetivos idênticos aos da Comissão.

§ 1º Sem prejuízo das medidas de coordenação nacional, acompanhamento e incentivo por parte do Conselho Nacional de Justiça, as Comissões instituídas neste Tribunal trabalharão em regime de cooperação, buscando o alinhamento de suas ações em nível regional, bem como tomarão iniciativas para a efetividade de seus objetivos.

§ 2º As Comissões criadas por força desta Portaria não substituem as Comissões de sindicância e os processos administrativos disciplinares.

§ 3º As reuniões das Comissões serão realizadas preferencialmente de forma telepresencial.

CAPÍTULO VII DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 26 Ficam revogadas a [Portaria PRESI n. 545, de 20 de junho de 2023](#) e a [Portaria SEAP n. 100, de 13 de julho de 2023](#).

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

Publique-se.

AMARILDO CARLOS DE LIMA
Desembargador do Trabalho-Presidente