PORTARIA TRT 18ª Nº 2726/2026

PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO
GABINETE DA PRESIDÊNCIA
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS

Regulamenta os procedimentos previstos na Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação, relativos ao acolhimento, ao recebimento, ao registro, ao encaminhamento e ao acompanhamento de notícias de violência, assédio e discriminação no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região.

O DESEMBARGADOR-PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO, no uso de suas atribuições legais e regimentais, tendo em vista o que consta do PROAD n.º 10209/2023,

CONSIDERANDO o fundamento da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, bem como os direitos à igualdade, à intimidade, à honra, à saúde e ao trabalho, previstos nos arts. 1º, incisos III e IV, 3º, inciso IV, 5º, caput e inciso X, e 6º da Constituição da República;

CONSIDERANDO que a Constituição da República assegura a proteção do meio ambiente do trabalho, nos termos dos arts. 200, inciso VIII, e 225;

CONSIDERANDO que constitui objetivo fundamental da República Federativa do Brasil promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade ou quaisquer outras formas de discriminação, na forma do art. 3º, inciso IV, da Constituição da República;

CONSIDERANDO o disposto no art. 186 do Código Civil, segundo o qual aquele(a) que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito;

CONSIDERANDO o disposto na Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais);

CONSIDERANDO que são deveres dos(as) servidores(as) públicos(as), entre outros, manter conduta compatível com a moralidade administrativa, tratar as pessoas com urbanidade e ser leal às instituições a que servir, nos termos do art. 116, incisos II, IX e XI, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

CONSIDERANDO que a Organização Internacional do Trabalho, por meio da Convenção nº 190 e da Recomendação nº 206, reconhece que a violência e o assédio no mundo do trabalho constituem ameaça à igualdade de oportunidades, ao trabalho decente e à dignidade da pessoa humana, recomendando abordagem inclusiva, integrada e sensível às questões de gênero e às múltiplas formas de discriminação;

Biblioteca Digital
Fonte: Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: Caderno Administrativo [do] Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, Brasília, DF, n. null, 28 undefined 2026.

CONSIDERANDO o disposto no Código de Ética dos(as) Servidores(as) do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, especialmente a vedação à adoção de condutas que criem ambiente hostil, ofensivo, intimidatório ou que caracterizem assédio moral, assédio sexual ou discriminação;

CONSIDERANDO que a valorização das pessoas, o respeito à diversidade, a promoção de ambiente de trabalho saudável, a ética, a integridade e a responsabilidade socioambiental constituem valores institucionais da Justiça do Trabalho, conforme o Plano Estratégico da Justiça do Trabalho;

CONSIDERANDO o disposto na Resolução CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020, com suas alterações, especialmente o Protocolo de Acolhimento do Anexo II, o formulário de avaliação de risco do Anexo III, o Fluxo de Trabalho da Comissão do Anexo IV e as medidas preventivas com foco em Justiça Restaurativa do Anexo V;

CONSIDERANDO o disposto na Resolução CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020, texto compilado a partir da redação dada pela Resolução n. 413/2021, pela Resolução n. 450/2022, pela Resolução n. 518 /2023, pela Resolução n. 538/2023 e pela Resolução n. 671/2026, 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 Portaria CNJ nº 59, de 25 de abril de 2023, que aprova o Regimento Interno da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Conselho Nacional de Justiça;

CONSIDERANDO o disposto no Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 52, de 29 de agosto de 2023, e na Resolução CSJT nº 360, de 29 de agosto de 2023, que instituem a Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho;

CONSIDERANDO o disposto na Portaria TRT 18ª nº 4.067/2025, referendada, com modificações, pela Resolução Administrativa TRT 18ª nº 3/2026, que institui a Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região;

CONSIDERANDO que o acolhimento possui natureza protetiva, preventiva e autônoma em relação aos procedimentos formais de responsabilização disciplinar;

CONSIDERANDO a necessidade de padronizar os procedimentos de acolhimento, recebimento, registro, encaminhamento e acompanhamento das notícias, assegurando atuação integrada, confidencialidade, proteção contra retaliações, prevenção da revitimização e respeito à autonomia da pessoa noticiante;

CONSIDERANDO a recomendação de nº 32 da Ata de Correição do Conselho Superior da Justiça do Trabalho,

RESOLVE, *ad referendum* do Tribunal Pleno:

Biblioteca Digital

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Portaria regulamenta os procedimentos relativos ao acolhimento, ao recebimento, ao registro, ao encaminhamento e ao acompanhamento de notícias de violência, assédio e discriminação no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, previstos na Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação, instituída pela Portaria TRT 18ª nº 4.067/2025 e referendada, com modificações, pela Resolução Administrativa TRT 18ª nº 3 /2026.

Art. 2º As disposições desta Portaria aplicam-se a todas as condutas de violência, assédio e discriminação no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho, praticadas por qualquer meio, inclusive aquelas contra estagiários(as), aprendizes, trabalhadores(as) terceirizados(as), voluntários(as) e prestadores(as) de serviços, independentemente do vínculo jurídico mantido.

Art. 3º São objetivos desta Portaria:

I – regulamentar os procedimentos previstos na Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação;

II – assegurar acolhimento humanizado às pessoas envolvidas em situações de violência, assédio ou discriminação;

III – padronizar os procedimentos de recebimento, acolhimento, análise procedimental, encaminhamento e acompanhamento das notícias;

IV – garantir atuação integrada entre as unidades competentes;

V – promover atuação preventiva voltada à eliminação dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho;

VI – garantir a proteção da intimidade, da dignidade e da saúde das pessoas envolvidas;

VII – assegurar tratamento uniforme das notícias recebidas pelas diversas instâncias institucionais;

VIII – disciplinar a atuação das unidades responsáveis pelo acolhimento, acompanhamento e encaminhamento das notícias;

IX – prevenir a revitimização e a repetição desnecessária do relato;

X – assegurar o consentimento livre, informado e expresso da pessoa noticiante para o registro ou encaminhamento formal da notícia;

XI – assegurar a separação entre as atividades de acolhimento e os procedimentos de apuração de responsabilidade disciplinar; e

XII – estabelecer medidas de prevenção e proteção contra retaliações.

Art. 4º Os procedimentos previstos nesta Portaria observarão os princípios da dignidade da pessoa humana, da confidencialidade, da proteção da intimidade, da minimização do tratamento de dados

Biblioteca Digital

pessoais, da não discriminação, da não retaliação, da autonomia da pessoa noticiante, da prevenção da revitimização, da boa-fé e da primazia da abordagem preventiva.

Art. 5º O recebimento da notícia por qualquer das instâncias previstas nesta Portaria não afasta nem substitui a atuação das demais unidades competentes, sempre que necessária à proteção da pessoa noticiante, à promoção da saúde ocupacional, à resolução adequada do conflito ou à eventual responsabilização administrativa.

Art. 6º Para os fins desta Portaria, as atribuições da Comissão previstas na Resolução CNJ nº 351/2020 e em seus anexos serão exercidas pelos Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio instituídos no âmbito deste Tribunal, observadas as respectivas competências e a denominação estabelecida nos atos de sua instituição.

§ 1º Compete ao Subcomitê responsável pelo caso:

I – receber as notícias registradas e encaminhadas pela SGPe, com autorização expressa da pessoa noticiante e deliberar inicialmente sobre seu tratamento;

II – avaliar a necessidade de levantamento de elementos e solicitar o apoio das unidades técnicas, delimitando a finalidade, o conteúdo e o prazo das informações;

III – deliberar sobre os encaminhamentos preventivos, protetivos, educativos, restaurativos e organizacionais adequados ao caso, observados os limites de sua competência e a autorização da pessoa noticiante;

IV – recomendar medidas e solicitar providências à Presidência, às autoridades competentes, aos(às) gestores(as) e à rede de apoio, inclusive para proteção das pessoas envolvidas, preservação de provas, prevenção de retaliações e eventual apuração pela instância competente;

V – definir os(as) responsáveis pelo acompanhamento das medidas e monitorar sua execução e seus resultados;

VI – assegurar a devolutiva à pessoa noticiante e deliberar sobre a continuidade, a revisão ou o encerramento do acompanhamento;

VII – realizar diagnóstico institucional a partir de informações agregadas e não identificáveis e propor melhorias nos métodos de trabalho e nas práticas de gestão;

VIII – promover a elaboração de material de prevenção, campanhas e ações formativas orientadas pelos resultados do acompanhamento e do diagnóstico; e

IX – articular a atuação das unidades envolvidas e dos demais Subcomitês, preservados o sigilo e a autonomia das atribuições técnicas e disciplinares.

§ 2º Quando a pessoa afetada e a pessoa noticiada estiverem lotadas em instâncias distintas, caberá ao Subcomitê da instância da pessoa afetada o acolhimento e o registro, em articulação com os canais de atendimento, podendo atuar conjuntamente com o Subcomitê da instância da pessoa noticiada para os encaminhamentos necessários, resguardados o sigilo e a proteção da pessoa afetada.

Biblioteca Digital

§ 3º Os Subcomitês não substituem as comissões de sindicância ou de processo administrativo disciplinar e não decidirão sobre a existência de infração ou a responsabilidade disciplinar das pessoas envolvidas.

§ 4º Os(As) membros dos Subcomitês não poderão integrar, concomitantemente, comissões de sindicância ou de processo administrativo disciplinar, como titulares ou substitutos(as), nos termos do art. 16, § 5º, da Resolução CNJ nº 351/2020.

Art. 7º A atuação das unidades de apoio observará a seguinte distribuição de atribuições:

I – à SGPe compete manter o canal permanente de acolhimento, realizar a escuta e a orientação, articular o suporte institucional, fornecer subsídios sobre a organização do trabalho e executar ou submeter à autoridade competente as medidas de gestão de pessoas;

II – à Secretaria de Saúde compete prestar atendimento técnico em saúde, realizar a avaliação de risco e o acompanhamento psicossocial, indicar medidas de proteção e fornecer subsídios estritamente necessários ao tratamento institucional do caso, observados o consentimento e o sigilo profissional;

III – à Ouvidoria compete receber e orientar as pessoas que a procurem e, mediante autorização, encaminhar a notícia ou a solicitação de acolhimento à instância competente, preservando o sigilo e evitando a repetição desnecessária do relato;

IV – à Ouvidoria da Mulher compete atuar, no âmbito de suas atribuições, como canal especializado de acolhimento, orientação e articulação dos encaminhamentos.

V – à Escola Judicial e às unidades responsáveis pela comunicação institucional compete apoiar, conforme suas atribuições, a capacitação, a sensibilização e a elaboração e divulgação de material preventivo; e

VI – às autoridades administrativas e disciplinares compete apreciar as recomendações e os encaminhamentos que lhes sejam submetidos, decidir sobre as providências de sua competência e informar ao Subcomitê as medidas adotadas e as decisões proferidas, nos limites legais e do sigilo aplicável.

VII – à Secretaria da Corregedoria Regional compete, no âmbito de suas atribuições, receber e orientar a pessoa interessada, preservar o sigilo e, mediante autorização ou nas hipóteses legalmente previstas, encaminhar a notícia à unidade responsável pelo acolhimento ou à autoridade competente, comunicando ao Subcomitê as providências adotadas, quando cabível;

VIII – ao Comitê de Ética e Integridade compete atuar nos limites de suas atribuições regimentais e normativas, promovendo o acolhimento ou encaminhamento da notícia à unidade competente, mediante observância do sigilo, do consentimento e da vedação à revitimização;

IX – ao Subcomitê de Acessibilidade e Inclusão compete prestar apoio técnico nas situações que envolvam questões de acessibilidade e inclusão, sempre que solicitado ou quando necessário à adequação do acolhimento e das medidas de proteção.

Parágrafo único. A atuação dos canais de entrada e das unidades técnicas não substitui as deliberações atribuídas aos Subcomitês, nem condiciona o acesso direto da pessoa interessada às instâncias competentes.

Biblioteca Digital
Fonte: Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: Caderno Administrativo [do] Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, Brasília, DF, n. null, 28 undefined 2026.

Art. 8º A Presidência designará unidade ou servidor(a) para secretariar os trabalhos de cada Subcomitê, incumbindo-lhe organizar os registros autorizados, controlar os prazos, encaminhar as deliberações e acompanhar as respostas das unidades responsáveis, sob orientação do respectivo colegiado.

§ 1º O acesso aos registros será limitado às pessoas indispensáveis à atuação no caso, com observância dos impedimentos e das suspeições aplicáveis.

§ 2º O(A) membro que tenha envolvimento com os fatos ou outra circunstância que comprometa sua imparcialidade não participará do tratamento do caso, observadas as regras de substituição do colegiado.

CAPÍTULO II
DA PROTEÇÃO CONTRA RETALIAÇÕES

Art. 9º É vedada qualquer forma de retaliação contra a pessoa noticiante, a pessoa afetada, a testemunha ou qualquer pessoa que, de boa-fé, relate, testemunhe ou colabore com o acolhimento, a prevenção ou a apuração de condutas abrangidas por esta Portaria.

§ 1º Nenhuma pessoa poderá sofrer represália, constrangimento, discriminação ou prejuízo funcional em razão da apresentação de notícia, da participação como testemunha ou da colaboração com as ações previstas nesta Portaria.

§ 2º Considera-se retaliação todo ato administrativo ou conduta funcional, formal ou informal, ainda que revestido de aparente legalidade, cuja motivação seja a represália contra pessoa que exerça regularmente direito, dever ou garantia relacionados à Política aqui tratada.

§ 3º Constituem possíveis atos de retaliação, entre outros:

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

II – a remoção ou transferência arbitrária, sem justificativa válida ou aquiescência expressa;

III – a instauração de sindicância ou processo administrativo disciplinar 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, desenvolvimento, promoção ou progressão funcional.

§ 4º Demonstrados indícios objetivos de retaliação, caberá à Administração verificar a existência de motivação legítima, proporcional e desvinculada da notícia ou da colaboração prestada.

§ 5º A instância que tomar conhecimento de possível retaliação adotará ou recomendará, conforme sua competência, providências imediatas de proteção e cessação de seus efeitos, podendo propor

Biblioteca Digital

teletrabalho ou realocação temporária e orientar o acesso às licenças legalmente cabíveis, observados os requisitos próprios de cada medida, o consentimento e o fluxo de encaminhamento desta Portaria.

§ 6º Nas hipóteses envolvendo trabalhadores(as) de empresas contratadas, mesmo após eventual rescisão do contrato do(a) prestador(a) de serviços, os Subcomitês avaliarão, além das medidas administrativas e contratuais cabíveis, a possibilidade de representação aos órgãos indicados no art. 20 da Portaria TRT 18ª nº 4.067/2025.

§ 7º Caberá ao Subcomitê competente acompanhar as medidas de proteção contra retaliações e representar aos órgãos disciplinares quando cabível, observadas as garantias de confidencialidade e consentimento e o disposto no art. 29.

CAPÍTULO III
DO RECEBIMENTO E DO ACOLHIMENTO DA NOTÍCIA

Art. 10 A notícia poderá ser apresentada por:

I – pessoa que se perceba afetada por violência, assédio ou discriminação no trabalho; ou

II – pessoa que tenha conhecimento de fatos que possam configurar violência, assédio ou discriminação.

Art. 11 A notícia de violência, assédio ou discriminação poderá ser recebida por diferentes instâncias institucionais no âmbito do tribunal, observadas suas atribuições específicas:

I - Secretaria de Gestão de Pessoas - SGPe;

II - Secretaria da Corregedoria Regional - SCR;

III - Área de Saúde;

IV - Ouvidoria;

V - Comitê de Ética e Integridade;

VI - Subcomitê de Acessibilidade e Inclusão;

VII - Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do 1°grau e 2º grau e área administrativa.

§ 1º A instância procurada não poderá deixar de prestar orientação sob alegação de incompetência, devendo, com a concordância da pessoa interessada, encaminhá-la ao canal institucional adequado.

§ 2º O encaminhamento será realizado de forma a evitar a repetição desnecessária do relato, limitando-se a transmissão de informações ao estritamente necessário e autorizado.

Biblioteca Digital

§ 3º O recebimento por uma instância não afasta a atuação concomitante das áreas de gestão de pessoas e de saúde, nem impede a adoção de práticas restaurativas, medidas organizacionais ou, observado o consentimento da pessoa noticiante e o fluxo próprio, o encaminhamento à autoridade competente para as providências disciplinares cabíveis.

§ 4º A notícia poderá ser apresentada presencialmente ou por canal eletrônico ou telefônico institucional, cujos meios de acesso serão divulgados de forma clara, acessível e acolhedora.

§ 5º Será assegurada à pessoa noticiante a possibilidade de escolher membro do Subcomitê para o atendimento, observadas as hipóteses de impedimento e suspeição, sem prejuízo do apoio da SGPe e da Secretaria de Saúde.

§ 6º O atendimento presencial será realizado em espaço reservado, acessível, com condições de privacidade, isolamento acústico e disposição inclusiva do mobiliário.

Art. 12 A instância que receber notícia de violência, assédio ou discriminação informará à Secretaria de Gestão de Pessoas - SGPe para acolhimento, suporte, orientação e auxílio na modificação das situações noticiadas sempre que o(a) noticiante assim o desejar.

§ 1º A comunicação à SGPe dependerá do consentimento expresso da pessoa noticiante.

§ 2º Caso a pessoa não deseje o acolhimento pela SGPe, sua decisão será respeitada, devendo-lhe ser prestadas informações sobre os demais canais institucionais disponíveis, respeitados os fluxos estabelecidos nesta Portaria.

§ 3º A recusa ao acolhimento não impede a adoção de providências indispensáveis diante de risco atual e relevante à vida, à integridade física ou psíquica de pessoas, de dever legal de comunicação ou de elementos independentes do relato que imponham atuação administrativa.

Art. 13 A SGPe realizará o acolhimento e a escuta qualificada da pessoa que desejar seu atendimento, com apoio da Secretaria de Saúde e de equipe multidisciplinar, necessariamente integrada por profissional de psicologia, quando esse acompanhamento for de interesse da pessoa atendida, sem prejuízo do acolhimento pelos demais canais e pelo Subcomitê, devendo:

I – explicar a finalidade e os possíveis desdobramentos do atendimento e solicitar consentimento livre, informado e expresso para eventual registro ou encaminhamento formal do relato, delimitando seu alcance;

II – esclarecer que a escuta não possui caráter investigativo nem se destina à produção antecipada de prova;

III – identificar eventual situação de risco imediato;

IV – orientar a pessoa noticiante acerca dos direitos assegurados pela Política Institucional;

V – esclarecer os fluxos institucionais disponíveis;

VI – identificar eventual necessidade de atendimento pela Área de Saúde;

Biblioteca Digital
Fonte: Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: Caderno Administrativo [do] Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, Brasília, DF, n. null, 28 undefined 2026.

VII – respeitar o tempo de reflexão, a autonomia e a liberdade de escolha da pessoa atendida.

Parágrafo único. O acolhimento deverá observar as necessidades de acessibilidade, o uso do nome social, as condições de vulnerabilidade e as particularidades relacionadas a gênero, raça, idade, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero, religião ou outras circunstâncias relevantes.

Art. 14 O acolhimento observará integralmente as diretrizes gerais e específicas do Protocolo de Acolhimento constante do Anexo II da Resolução CNJ nº 351/2020, e o tratamento institucional da notícia seguirá o fluxo do Anexo IV da mesma Resolução, detalhado nesta Portaria.

§ 1º O formulário de avaliação de risco do Anexo III da Resolução CNJ nº 351/2020 será apresentado à pessoa noticiante para preenchimento voluntário, com auxílio profissional quando solicitado, observada a parte destinada exclusivamente a profissional capacitado(a).

§ 2º A recusa ou a impossibilidade de preencher o formulário não impedirá o acolhimento, a avaliação técnica dos riscos nem o acesso às medidas de proteção.

Art. 15 A escuta inicial não possui natureza investigativa nem se destina à produção antecipada de prova.

Parágrafo único. É vedada a formulação de perguntas que exponham desnecessariamente a pessoa noticiante, impliquem juízo de valor ou promovam sua revitimização.

CAPÍTULO IV
DO REGISTRO, DA CONFIDENCIALIDADE E DA PROTEÇÃO DE DADOS

Art. 16 Havendo autorização expressa para registro e encaminhamento, a instância que receber a notícia providenciará seu registro em processo administrativo eletrônico, com classificação de acesso sigiloso, e seu envio à SGPe para acolhimento com posterior encaminhamento ao Subcomitê competente.

§ 1º O registro conterá somente as informações necessárias à finalidade autorizada, incluindo identificação da pessoa noticiante, descrição dos fatos e indicação de autoria, quando conhecida, alcance do consentimento, encaminhamento pretendido e eventual urgência, sem exigência de qualificação jurídica dos fatos ou prova prévia.

§ 2º O acesso ficará restrito às pessoas cuja atuação seja indispensável ao tratamento da notícia.

§ 3º Na ausência de autorização para registro ou encaminhamento, a instância que receber a notícia respeitará a escolha do(a) noticiante, esclarecerá verbalmente que não será dado encaminhamento ao relato e manterá disponíveis o acolhimento e a orientação, aguardando eventual manifestação posterior, sendo contabilizado apenas o atendimento, sem dados nominais ou detalhes do caso, na forma do art. 34.

§ 4º Os documentos de natureza clínica ou psicológica somente serão inseridos no procedimento quando indispensáveis, com autorização da pessoa interessada e observância do sigilo profissional.

§ 5º A juntada, reprodução, compartilhamento ou extração de cópias dependerá de necessidade funcional devidamente justificada e respeitará a finalidade e os limites da autorização, além das restrições de sigilo aplicáveis.

Biblioteca Digital
Fonte: Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: Caderno Administrativo [do] Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, Brasília, DF, n. null, 28 undefined 2026.

§ 6º Os dados pessoais serão tratados de acordo com os princípios da finalidade, adequação, necessidade, segurança, prevenção e responsabilização previstos na Lei nº 13.709/2018 (LGPD).

§ 7º A autorização poderá ser delimitada a determinados registros ou encaminhamentos e revista pela pessoa noticiante quanto aos atos futuros, devendo-lhe ser explicados os efeitos das providências já realizadas e os deveres legais aplicáveis, sem pressão para ampliar o consentimento.

§ 8º A pessoa referida na notícia não será cientificada de sua existência ou conteúdo nem chamada a ser ouvida no procedimento de acolhimento, salvo mediante consentimento expresso da pessoa noticiante, sem prejuízo das regras aplicáveis a eventual procedimento disciplinar regularmente instaurado.

§ 9º Se houver autorização apenas para registro, o relato permanecerá sob sigilo na instância autorizada, sem encaminhamento formal até manifestação expressa da pessoa noticiante.

§ 10 A identificação da pessoa noticiante será preservada sob sigilo, observada a vedação ao anonimato prevista no art. 14 da Resolução CNJ nº 351/2020.

CAPÍTULO V
DA DELIBERAÇÃO E DO LEVANTAMENTO DE ELEMENTOS PELO SUBCOMITÊ

Art. 17 Recebida a notícia regularmente registrada e encaminhada, o Subcomitê realizará deliberação inicial para verificar as necessidades de acolhimento e proteção, os limites do consentimento, os encaminhamentos pretendidos e a necessidade de levantamento de elementos.

§ 1º A deliberação indicará as providências propostas, as unidades a serem consultadas, o responsável pelo acompanhamento e os prazos de resposta, considerada a urgência do caso.

§ 2º As providências que envolvam compartilhamento do relato, contato com outras pessoas, participação da pessoa noticiada ou alteração da situação funcional da pessoa protegida serão previamente apresentadas à pessoa noticiante e dependerão de sua concordância expressa, nos limites exigidos pela Resolução CNJ nº 351/2020 e por esta Portaria.

§ 3º A deliberação inicial não constitui juízo de admissibilidade disciplinar, nem condição para o atendimento de saúde, a assistência emergencial ou o exercício do direito previsto no art. 21.

Art. 18 O levantamento de elementos destina-se a subsidiar a escolha de medidas de cuidado, prevenção e encaminhamento institucional e poderá compreender, conforme a necessidade do caso:

I – solicitação à Secretaria de Saúde de subsídios técnicos sobre riscos e necessidades de cuidado, sem acesso indiscriminado a prontuários ou informações protegidas por sigilo profissional;

II – solicitação à SGPe de informações sobre a organização do trabalho, as relações socioprofissionais e as alternativas de intervenção administrativa;

III – escuta de pessoas do entorno indicadas pela pessoa noticiante, com sua autorização e delimitação prévia do conteúdo que poderá ser compartilhado;

Biblioteca Digital

IV – consulta a indicadores de assédio e de discriminação, pesquisas de clima organizacional, informações agregadas de afastamentos e outros indicadores pertinentes, sem identificação desnecessária das pessoas; e

V – obtenção de outras informações estritamente necessárias para auxiliar a deliberação, com indicação de sua finalidade e preservação do sigilo.

§ 1º O levantamento será proporcional à necessidade de intervenção e não terá caráter de investigação disciplinar, de colheita coercitiva de prova ou de julgamento sobre autoria e responsabilidade.

§ 2º A pessoa noticiante não será submetida à repetição desnecessária do relato, à acareação ou ao confronto com a pessoa noticiada.

§ 3º As consultas e as escutas serão realizadas por pessoas designadas para a atuação no caso, respeitadas suas habilitações profissionais, e os resultados necessários serão apresentados ao Subcomitê em síntese objetiva e restrita à finalidade autorizada.

§ 4º Se os elementos disponíveis forem suficientes para definir as medidas adequadas, o Subcomitê poderá dispensar diligências adicionais, mediante decisão fundamentada, evitando a demora e a exposição desnecessárias.

Art. 19 Concluído o levantamento ou reconhecida sua desnecessidade, o Subcomitê deliberará sobre as medidas e os encaminhamentos adequados, podendo recomendar ou promover, dentro de sua competência:

I – aperfeiçoamento das práticas de gestão;

II – ações de sensibilização;

III – capacitação de pessoas e equipes;

IV – diálogo e mediação, quando adequados e voluntários;

V – procedimento restaurativo, com encaminhamento a núcleos, centros ou equipes de Justiça Restaurativa disponíveis, observadas a capacitação dos facilitadores e as condições do Capítulo VI;

VI – suporte da Secretaria de Saúde ou da SGPe;

VII – mudanças em métodos e processos de trabalho;

VIII – encaminhamento à Administração ou à autoridade competente para eventual apuração da notícia, observado o Capítulo VII;

IX – proposta de alteração funcional temporária ou permanente, quando adequada, com observância das normas próprias, da competência decisória e da anuência exigível, sem caráter punitivo; e

X – outras medidas adequadas ao caso, compatíveis com a finalidade da Política e as atribuições das unidades envolvidas.

Biblioteca Digital

§ 1º A adoção das medidas dependerá de sua adequação ao caso concreto; a previsão neste artigo não impõe a execução cumulativa de todas as alternativas.

§ 2º Antes do encaminhamento, serão validadas com a pessoa noticiante as providências que dependam de sua concordância, especialmente as que envolvam exposição do relato, contato com pessoas do entorno, práticas consensuais ou restaurativas e alteração de sua situação funcional, registrando-se somente o consentimento e as informações necessários.

§ 3º Cada encaminhamento indicará finalidade, unidade ou autoridade destinatária, informações autorizadas, responsável pelo acompanhamento, prazo de resposta e modo de devolutiva, sem atribuir ao Subcomitê poderes decisórios reservados a outras autoridades.

§ 4º A eventual negativa da pessoa noticiante a determinada medida será respeitada e ensejará a avaliação de alternativas consentidas, sem impedir a continuidade do suporte que desejar receber.

§ 5º As unidades destinatárias informarão as providências adotadas no prazo estabelecido ou justificarão eventual impossibilidade, indicando alternativa ou prazo necessário à apreciação do Subcomitê.

CAPÍTULO VI
DA AVALIAÇÃO DE RISCO E DAS MEDIDAS DE PROTEÇÃO

Art. 20 Durante o acolhimento, a Secretaria de Saúde realizará a avaliação de risco psicossocial imediato, utilizando o Protocolo de Acolhimento mencionado no art. 14 desta Portaria.

Art. 21 A Secretaria de Gestão de Pessoas e a Secretaria de Saúde, responsáveis pelo acolhimento e tratamento das notícias de violência, assédio ou discriminação poderão propor a adoção de medidas acautelatórias protetivas ou reparatórias destinadas a preservar a saúde, a segurança, a dignidade e a integridade física e psíquica das pessoas envolvidas, sempre que identificada a necessidade.

Art. 22 A identificação de risco terá início no acolhimento e será complementada pela avaliação técnica da Secretaria de Saúde, observados o Protocolo de Acolhimento, a apresentação do formulário do Anexo III da Resolução CNJ nº 351/2020 e o caráter voluntário de seu preenchimento.

Parágrafo único. A avaliação considerará as condições de saúde e de vulnerabilidade, a possibilidade de novas ocorrências e de retaliação e o acesso da pessoa noticiada à pessoa afetada, indicando as providências e os encaminhamentos necessários, sem condicionar medidas urgentes à conclusão do formulário.

Art. 23 Identificada situação de risco relevante à saúde física ou mental da pessoa noticiante ou de terceiros, a instância que realizar o atendimento acionará imediatamente a Secretaria de Saúde e, conforme a natureza da emergência, os serviços de urgência ou de segurança competentes, independentemente da continuidade do fluxo administrativo.

Art. 24 A SGPe e a Secretaria de Saúde poderão indicar ações imediatas de cuidado e propor medidas protetivas ou reparatórias, cabendo também ao Subcomitê avaliar as necessidades de proteção e formular recomendações à Presidência ou à autoridade competente, sem retardar o atendimento urgente.

Biblioteca Digital
Fonte: Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: Caderno Administrativo [do] Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, Brasília, DF, n. null, 28 undefined 2026.

Parágrafo único. As providências urgentes serão encaminhadas imediatamente à autoridade competente para sua apreciação, com ciência ao Subcomitê nos limites do consentimento e do sigilo, observado o art. 39, § 1º.

Art. 25 Poderão ser consideradas medidas acautelatórias, entre outras:

I – realocação temporária de unidade, preferencialmente com a anuência da pessoa protegida;

II – ajustes temporários na organização do trabalho, tais como alteração de equipe, redistribuição de atividades, adequação de fluxos de comunicação ou outras providências destinadas à preservação do ambiente laboral saudável;

III – ajuste temporário de atividades;

IV – afastamento de contato direto entre as pessoas envolvidas;

V – teletrabalho temporário, quando compatível com as atribuições e observados os requisitos aplicáveis, condicionado à anuência da pessoa noticiante;

VI – mediação de conflitos ou outras práticas restaurativas, quando adequadas ao caso e houver concordância das pessoas envolvidas;

VII – alteração temporária de horários ou locais de prestação de serviços;

VIII – outras medidas necessárias à preservação da integridade física, moral e psíquica.

§ 1º As medidas previstas neste artigo possuem natureza protetiva, preventiva e provisória, não implicando reconhecimento dos fatos, antecipação de responsabilidade ou aplicação de penalidade.

§ 2º A medida será submetida à autoridade competente, conforme sua natureza e as normas de gestão de pessoas, gestão contratual e organização administrativa.

§ 3º A definição da medida deverá considerar, sempre que possível, a manifestação da pessoa protegida, evitando-se transferir a ela os efeitos negativos da conduta noticiada.

§ 4º As medidas serão periodicamente reavaliadas pela autoridade competente, com subsídios das unidades técnicas e acompanhamento do Subcomitê, e permanecerão somente enquanto necessárias e proporcionais ao risco identificado.

CAPÍTULO VII
DAS PRÁTICAS CONSENSUAIS, RESTAURATIVAS E DAS MEDIDAS EDUCATIVAS

Art. 26 No curso do tratamento da notícia, o Subcomitê, com apoio técnico quando necessário, poderá avaliar e propor prática consensual ou restaurativa, quando:

I – compatível com a natureza e as circunstâncias da situação;

Biblioteca Digital

II – houver condições de segurança para sua realização;

III – não houver risco de revitimização ou retaliação; e

IV – houver consentimento livre e informado de todas as pessoas chamadas a participar.

§ 1º A participação será voluntária e poderá ser interrompida a qualquer tempo, sem prejuízo do acesso aos demais canais institucionais.

§ 2º A pessoa noticiante não será colocada em contato direto com a pessoa noticiada sem sua concordância expressa.

§ 3º A prática consensual ou restaurativa não será utilizada para impedir ou retardar encaminhamento disciplinar solicitado pela pessoa noticiante.

§ 4º A adoção dessas práticas será avaliada com especial cautela em situações que envolvam:

I – assédio sexual ou violência de natureza sexual;

II – grave assimetria de poder;

III – ameaça ou risco à integridade;

IV – reiteração da conduta;

V – indícios de retaliação;

VI – possível infração de natureza grave ou crime; ou

VII – circunstância que comprometa a liberdade de consentimento.

Art. 27 As práticas restaurativas poderão compreender círculos de diálogo, círculos de construção de paz, conferências restaurativas, facilitação de conversa, pactos de convivência ou outras metodologias adequadas, conduzidas por pessoa capacitada.

Art. 28 O Subcomitê, com apoio da SGPe e das demais unidades competentes, poderá recomendar medidas preventivas, educativas e organizacionais destinadas à melhoria das relações de trabalho, independentemente da caracterização de infração disciplinar, vedada a imputação individual de responsabilidade sem o procedimento adequado.

§ 1º As medidas poderão compreender:

I – ações de capacitação e sensibilização sobre violência, assédio, discriminação, comunicação não violenta, gestão de conflitos, diversidade ou liderança;

II – orientação acerca das normas institucionais de convivência e respeito;

Biblioteca Digital

III – revisão de métodos de gestão e organização do trabalho;

IV – acompanhamento de equipes ou gestores;

V – círculos de escuta e diálogo;

VI – revisão de fluxos de comunicação e distribuição de atividades; e

VII – outras medidas de caráter preventivo ou educativo.

§ 2º Eventual compromisso individual de melhoria de conduta:

I – terá natureza voluntária;

II – não importará confissão ou reconhecimento de infração disciplinar;

III – não constituirá penalidade;

IV – não será adotado quando houver indícios de infração disciplinar que exijam encaminhamento à autoridade competente; e

V – não se confundirá com o Termo de Ajustamento de Conduta disciplinar previsto em norma específica.

§ 3º O compromisso poderá indicar os comportamentos esperados, as medidas educativas, o período de acompanhamento e as unidades responsáveis pelo suporte, vedado o registro de afirmação conclusiva sobre autoria ou responsabilidade disciplinar.

CAPÍTULO VIII
DO ENCAMINHAMENTO PARA APURAÇÃO

Art. 29 A pessoa noticiante poderá solicitar, a qualquer tempo, o encaminhamento da notícia à autoridade competente para adoção das providências cabíveis, inclusive apuração mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar.

§ 1º O encaminhamento formal do relato deverá respeitar o desejo e a extensão da autorização da pessoa noticiante, sem exigir o esgotamento do levantamento de elementos, de práticas restaurativas ou de outras medidas preventivas.

§ 2º O exercício do direito de não representar concretiza a proteção à intimidade e não poderá gerar, por si só e sem outros elementos de prova, consequências penais, civis ou administrativas para a pessoa noticiante.

§ 3º A decisão de não representar não impede a atuação administrativa fundada em elementos obtidos por fonte independente, dever legal ou situação de risco grave, desde que preservados, tanto quanto possível, a intimidade e o sigilo.

Biblioteca Digital

§ 4º Se o pedido for apresentado diretamente à autoridade competente será assegurado seu encaminhamento regular, sem submissão a prévia autorização do Subcomitê, preservada a oferta de acolhimento e acompanhamento.

Art. 30 O Subcomitê encaminhará a notícia à autoridade competente para providências cabíveis, inclusive, conforme o caso, apuração por meio de sindicância ou processo administrativo disciplinar, podendo solicitar prévio apoio técnico- jurídico da Divisão de Legislação de Pessoal, de forma a se evitar conclusões indevidas, impunidades ou exposição desnecessária de gestores e colaboradores.

§ 1º Eventual procedimento disciplinar será autuado separadamente do registro de acolhimento, com acesso e finalidade próprios, sem traslado automático dos registros de escuta, prontuários ou documentos protegidos por sigilo, observados a autorização e os requisitos legais aplicáveis.

§ 2º Quando os fatos relatados não configurarem, em análise preliminar, hipótese de infração disciplinar ou quando não houver elementos suficientes para instauração de procedimento administrativo disciplinar, poderão ser adotadas pelos Subcomitês as medidas de orientação, conscientização e ajuste de conduta previstas no Capítulo VII, que sejam adequadas e consentidas.

§ 3º A solicitação de apoio técnico-jurídico não suspenderá as providências urgentes nem retardará injustificadamente o encaminhamento autorizado.

Art. 31 Quando a notícia envolver magistrado(a), membro da Alta Administração ou ocupante de cargo submetido ao procedimento especial previsto no art. 15 da Portaria TRT 18ª nº 4.067/2025, serão observados os respectivos fluxos específicos de encaminhamento legalmente determinados.

CAPÍTULO IX
DAS RESPONSABILIDADES DOS(AS) GESTORES(AS)

Art. 32 O(a) gestor(a) que tomar conhecimento de notícia, relato ou indício de conduta que possa configurar violência, assédio ou discriminação envolvendo servidor(a), estagiário(a), voluntário(a) ou empregado(a) terceirizado(a) integrante de sua equipe deverá adotar as providências previstas neste ato, observados os princípios da confidencialidade, não retaliação, respeito à pessoa envolvida e preservação do ambiente de trabalho saudável.

Art. 33 Ao tomar conhecimento da situação, o(a) gestor(a) deverá:

I – acolher a manifestação inicial da pessoa que relata a situação, sem realizar juízo prévio sobre a ocorrência dos fatos;

II – evitar questionamentos que possam constranger, culpabilizar ou revitimizar a pessoa envolvida;

III – informar sobre os canais institucionais disponíveis para acolhimento, orientação e encaminhamento da notícia;

IV – comunicar a situação à Secretaria de Gestão de Pessoas – SGPe, sempre que houver autorização da pessoa noticiante para o acolhimento institucional, ressalvadas as hipóteses previstas neste ato;

V – adotar, dentro de sua competência, medidas administrativas de preservação do ambiente de trabalho;

Biblioteca Digital

VI – preservar documentos e registros institucionais que possam ser eliminados pelo decurso do tempo, sem realizar investigação própria; e

VII – solicitar suporte institucional quando a situação superar sua capacidade ou competência de atuação.

Art. 34 O(A) gestor(a) não deverá:

I – realizar apuração própria ou investigação informal;

II – confrontar as pessoas envolvidas;

III – buscar confissão, comprovação ou retratação;

IV – divulgar o relato a pessoas cuja atuação não seja necessária;

V – promover reunião conjunta entre as pessoas envolvidas sem o consentimento da pessoa noticiante e avaliação prévia de adequação; ou

VI – condicionar a adoção de providências protetivas à apresentação de prova pela pessoa noticiante.

Art. 35 Quando a pessoa noticiante não desejar o acolhimento pela Secretaria de Gestão de Pessoas – SGPe, o(a) gestor(a) deverá:

I – respeitar a decisão manifestada, sem prejuízo da orientação quanto aos canais institucionais disponíveis;

II – registrar somente as providências administrativas efetivamente adotadas, sem consignar o conteúdo do relato ou informações que permitam a identificação da pessoa, salvo autorização expressa ou obrigação legal; e

III – comunicar à unidade competente quando houver elementos que indiquem risco à integridade física ou psíquica de pessoas, comprometimento do ambiente de trabalho ou necessidade de adoção de medidas institucionais preventivas.

Parágrafo único. A recusa ao acolhimento pela SGPe não impede a adoção de medidas administrativas destinadas à preservação do interesse público, da segurança institucional e da prevenção de novas ocorrências.

Art. 36 Nas situações envolvendo pessoa terceirizada, o encaminhamento à unidade gestora do contrato e eventual comunicação à empresa contratada serão articulados pelo Subcomitê com as unidades competentes, mediante autorização e compartilhamento mínimo de informações, para avaliação de medidas de proteção e providências contratuais cabíveis, sem prejuízo de obrigações legais específicas e da proteção contra retaliações.

Biblioteca Digital

Art. 37 Nas situações envolvendo estagiários(as), aprendizes, voluntários(as) ou participantes de programas institucionais, o Subcomitê articulará, quando necessário, o encaminhamento à unidade responsável pela gestão do vínculo, com observância do consentimento, do sigilo e das normas específicas de proteção, sem prejuízo do acolhimento e do acompanhamento.

CAPÍTULO X
DO ACOMPANHAMENTO, DOS PRAZOS E DA DEVOLUTIVA

Art. 38 O Subcomitê coordenará o monitoramento das medidas deliberadas ou recomendadas, com apoio da SGPe, da Secretaria de Saúde e das demais unidades responsáveis, respeitadas suas competências, o sigilo e os limites da autorização concedida.

§ 1º Para cada caso encaminhado, serão definidos o responsável pelo acompanhamento, as providências a monitorar, os prazos de resposta das unidades e a periodicidade de reavaliação, conforme a gravidade e as necessidades da pessoa atendida.

§ 2º O monitoramento verificará a implementação e os resultados das medidas, a persistência de riscos, a ocorrência de retaliações e a necessidade de revisão dos encaminhamentos, sem exigir da pessoa atendida novos relatos desnecessários.

§ 3º O Subcomitê poderá solicitar informações às unidades executoras, promover nova deliberação, recomendar ajustes ou propor o encerramento do acompanhamento, preservada a possibilidade de novo acolhimento.

§ 4º O encerramento será motivado, comunicado à pessoa noticiante e acompanhado de orientação sobre os canais disponíveis e a possibilidade de retorno, não equivalendo a decisão sobre responsabilidade disciplinar.

Art. 39 Entre o recebimento da notícia e seu encaminhamento para deliberação do Subcomitê competente, observar-se-á o prazo recomendado de até 30 (trinta) dias previsto no Anexo II da Resolução CNJ nº 351/2020, ressalvada a prioridade das situações urgentes.

§ 1º As medidas urgentes serão submetidas imediatamente à autoridade competente, observando-se a recomendação de apreciação em até 24 (vinte e quatro) horas a partir da identificação da urgência, sem aguardar o esgotamento desse período quando houver risco que exija intervenção imediata.

§ 2º A unidade ou o(a) servidor(a) que secretariar os trabalhos controlará os prazos dos registros autorizados e alertará o Subcomitê sobre pendências e atrasos, para adoção das providências cabíveis.

Art. 40 O Subcomitê assegurará a devolutiva à pessoa noticiante, por meio de membro ou profissional designado e em canal seguro por ela indicado, informando em linguagem clara:

I – as deliberações e os encaminhamentos realizados, nos limites das informações que possam ser compartilhadas;

II – a unidade responsável pelas providências seguintes;

III – as medidas protetivas adotadas que lhe digam respeito e os resultados de seu acompanhamento; e

Biblioteca Digital
Fonte: Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: Caderno Administrativo [do] Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, Brasília, DF, n. null, 28 undefined 2026.

IV – o encerramento do acompanhamento, ressalvadas as informações protegidas por sigilo ou cuja divulgação possa prejudicar procedimento em curso.

§ 1º O dever de devolutiva não compreende acesso irrestrito a dados pessoais de terceiros ou ao conteúdo de procedimento disciplinar protegido por sigilo.

§ 2º A devolutiva será realizada após os encaminhamentos e as decisões relevantes e ao término do acompanhamento, respeitados o interesse, as necessidades e os limites manifestados pela pessoa noticiante.

CAPÍTULO XI
DA PREVENÇÃO E DA CAPACITAÇÃO

Art. 41 A SGPe, a Escola Judicial, a área de saúde, o Subcomitê de Acessibilidade e Inclusão e os Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio promoverão ações permanentes de prevenção, sensibilização e capacitação.

§ 1º As ações contemplarão, entre outros temas:

I – conceitos e formas de violência, assédio e discriminação;

II – impactos na saúde e no ambiente de trabalho;

III – gestão participativa e prevenção de riscos psicossociais;

IV – comunicação não violenta e gestão de conflitos;

V – práticas restaurativas;

VI – diversidade, acessibilidade e inclusão;

VII – prevenção de retaliações;

VIII – procedimentos de acolhimento e proteção de dados; e

IX – responsabilidade disciplinar.

§ 2º As pessoas responsáveis pelo acolhimento deverão receber capacitação específica em escuta qualificada, prevenção da revitimização, avaliação de risco, diversidade, acessibilidade, confidencialidade e proteção de dados.

CAPÍTULO XII
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 42 A SGPe consolidará, em articulação com os Subcomitês e seus apoios administrativos, informações quantitativas e anonimizadas sobre acolhimentos, encaminhamentos e medidas adotadas,

Biblioteca Digital
Fonte: Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: Caderno Administrativo [do] Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, Brasília, DF, n. null, 28 undefined 2026.

para fins estatísticos e de aperfeiçoamento da Política, sem confundir essa base com os registros individuais autorizados.

§ 1º As informações serão consolidadas em relatório anual dos Subcomitês, com apoio da SGPe, a ser encaminhado à Presidência, contemplando resultados das ações, necessidades de aperfeiçoamento e medidas preventivas propostas.

§ 2º O relatório não conterá nomes, cargos, unidades específicas ou combinações de dados que permitam identificar as pessoas envolvidas.

§ 3º Nos atendimentos sem autorização de registro do relato, será contabilizado exclusivamente o número de acolhimentos, sem dados nominais, detalhes do caso ou combinações que permitam a identificação.

Art. 43 Os casos omissos serão submetidos à Presidência, ouvida a SGPe e, quando pertinente, os Subcomitês e as unidades técnicas competentes.

Art. 44 Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Publique-se no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho.

assinado eletronicamente
Des. EUGÊNIO JOSÉ CESÁRIO ROSA
Presidente TRT18 Goiás

Biblioteca Digital
Fonte: Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: Caderno Administrativo [do] Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, Brasília, DF, n. null, 28 undefined 2026.