



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
VICE-PRESIDÊNCIA ADMINISTRATIVA
COMISSÃO DE ASSUNTOS ADMINISTRATIVOS

COMISSÃO DE ASSUNTOS ADMINISTRATIVOS
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

Ata de Reunião nº 09/2024

Aos 6 dias do mês de novembro de 2024 (quinta-feira), às 15 horas, por videoconferência, utilizando a plataforma de comunicação "Google Meet", reuniram-se os membros da Comissão de Assuntos Administrativos, o Excelentíssimo Desembargador **José Otávio de Souza Ferreira**, Presidente da Comissão, e o Excelentíssimo Desembargador **Fabio Grasselli**, o Excelentíssimo Desembargador **Luiz Felipe Paim da Luz Bruno Lobo**, a Excelentíssima Desembargadora **Luciane Storer**, o Excelentíssimo Desembargador **Edison dos Santos Pelegrini**, o Excelentíssimo Desembargador **Wilton Borba Canicoba** e o Excelentíssimo Desembargador **Orlando Amancio Taveira**. Secretariaram os trabalhos o Juiz Auxiliar da Vice-Presidência Administrativa, Flávio Landi, e o Assessor da Vice-Presidência Administrativa, Paulo César Pinto da Silva.

O Excelentíssimo Desembargador José Otávio de Souza Ferreira declarou aberta a reunião e, agradecendo a presença e a disponibilidade de todos, deu boas-vindas aos participantes.

Iniciando os trabalhos, o Presidente da Comissão, trouxe à discussão o seguinte processo:

Item	Assunto
Processo n.º 35707/2023 PROAD	Proposta de resolução administrativa que trata da Política de Prevenção e Combate ao Assédio no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região e revoga a Resolução Administrativa n.º 016/2022





PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
VICE-PRESIDÊNCIA ADMINISTRATIVA
COMISSÃO DE ASSUNTOS ADMINISTRATIVOS

Franqueada a palavra aos participantes, a Excelentíssima Desembargadora Luciane Storer informou que auditoria realizada neste Tribunal pelo TST apontou a necessidade de reformulação do regramento regional atinente à matéria, para adequação a novas resoluções dos Conselhos Superiores, o que foi efetivado pelas áreas técnicas, com supervisão do Comitê de Gestão de Pessoas. Informou, ainda, que foi feita uma alteração no fluxo das notícias recebidas pela Ouvidoria deste E. Tribunal, de forma a se preservar o sigilo. Debatido o tema, a proposta em questão foi aprovada por unanimidade, com o seguinte teor:

RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA N.º/2024

..... de de 2024

Institui a Política de Prevenção e Combate ao Assédio no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região

O DESEMBARGADOR DO TRABALHO PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15.ª REGIÃO, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

CONSIDERANDO o fundamento da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, bem como o direito à saúde, ao trabalho e à honra, previstos no art. 1.º, III e IV, no art. 5.º, X, e no art. 6.º, da Constituição da República;

CONSIDERANDO a proteção do meio ambiente do Trabalho, prevista no art. 200, VIII, e no art. 205, da Constituição da República;

CONSIDERANDO que o art. 186 do Código Civil dispõe que aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito;

CONSIDERANDO que são deveres da(o) servidora(o) pública(o), entre outros, manter conduta compatível com a moralidade administrativa, tratar as pessoas com urbanidade e ser leal às instituições a que servir





PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
VICE-PRESIDÊNCIA ADMINISTRATIVA
COMISSÃO DE ASSUNTOS ADMINISTRATIVOS

(art. 116, II, IX e XI, da Lei n.º 8.112/1990);

CONSIDERANDO a necessidade de que o tema seja tratado de maneira transparente e abrangente no âmbito deste Regional, por meio de abordagem preventiva e também da disponibilização de canais de diálogo e de procedimento para apurar e enfrentar o assédio;

CONSIDERANDO a diretriz estabelecida no inciso IV do art. 21 do Ato Conjunto CSJT.TST.GP n.º 24, de 13 de novembro de 2014, que, expressamente, no atinente às práticas internas de trabalho, recomenda a adoção de políticas voltadas à prevenção e ao enfrentamento do assédio, de forma a garantir relações de trabalho nas quais predominem a dignidade, o respeito e os direitos do cidadão;

CONSIDERANDO a diretriz contida na Seção V – da Valorização e do Ambiente de Trabalho – da Resolução CNJ n.º 240, de 9 de setembro de 2016, que recomenda, no inciso XII do art. 8.º, que sejam instituídas regras de conduta ética e realizadas ações de prevenção e combate a mecanismos, gestão e atitudes que favoreçam o assédio ou o desrespeito aos valores profissionais do serviço público judiciário e da magistratura;

CONSIDERANDO que promover a valorização das pessoas, a acessibilidade, a ética, a sustentabilidade e o respeito à diversidade são alguns dos valores da Justiça do Trabalho, a teor do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho 2021/2026, aprovado pelo Ato CSJT.GP.SG n.º 34/2021;

CONSIDERANDO a Resolução CSJT n.º 141, de 26 de setembro de 2014, que dispõe sobre as diretrizes para a realização das ações de promoção da saúde ocupacional e de prevenção de riscos e doenças relacionadas ao trabalho no âmbito da Justiça do Trabalho de 1.º e 2.º graus;

CONSIDERANDO o disposto no Ato Conjunto TST.CSJT.GP n.º 8, de 21 de março de 2019, que institui a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral na Justiça do Trabalho no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho;

CONSIDERANDO a Resolução CSJT n.º 360, de 25 de agosto de 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 1.º e 2.º graus;

CONSIDERANDO a Resolução CNJ n.º 518, de 31 de agosto de 2023, que alterou a Resolução CNJ n.º 351, de 28 de outubro de 2020, que institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação;





PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
VICE-PRESIDÊNCIA ADMINISTRATIVA
COMISSÃO DE ASSUNTOS ADMINISTRATIVOS

CONSIDERANDO, finalmente, a decisão proferida pelo E. Órgão Especial desta Corte, nos autos do Processo n.º 35707/2023 PROAD, em sessão administrativa realizada em XX/XX/2024;

RESOLVE:

**CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS**

Art. 1.º Fica instituída a Política de Prevenção e Combate ao Assédio, institucional e de natureza normativa no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 15.ª Região

**CAPÍTULO II
DOS CONCEITOS E DEFINIÇÕES**

Art. 2.º Para efeitos desta Política aplicam-se as seguintes definições:

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

II – assédio moral organizacional: processo contínuo de condutas abusivas amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo de magistradas(os), servidoras(es) e demais trabalhadoras(es) ou excluir aquelas(es) que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais;

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

IV – discriminação: compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação





PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
VICE-PRESIDÊNCIA ADMINISTRATIVA
COMISSÃO DE ASSUNTOS ADMINISTRATIVOS

sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável;

V – saúde ocupacional: dinâmica de construção contínua, em que estejam assegurados os meios e condições para a construção de uma trajetória em direção ao bem-estar físico, mental e social, considerada em sua relação específica e relevante com o trabalho;

VI – gestão participativa: modo de gestão que, entre outros aspectos mencionados na Resolução CNJ n.º 240/2016, promove a valorização e o compartilhamento da experiência de trabalho; a cooperação e a deliberação coletiva e a participação integrada de magistradas(os) e servidoras(es) em pesquisas, consultas, grupos gestores, com o objetivo de identificar problemas e propor melhorias no ambiente de trabalho e institucionais;

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

CAPÍTULO III DOS OBJETIVOS DA POLÍTICA

Art. 3.º A Política de Prevenção e Combate ao Assédio no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 15.ª Região tem por objetivo coibir condutas que configurem assédio, de modo a qualificar as relações interpessoais e promover a saúde ocupacional no ambiente de trabalho.

CAPÍTULO IV DOS FUNDAMENTOS, DIRETRIZES E AÇÕES

Seção I Dos Fundamentos

Art. 4.º São fundamentos que orientam a Política de Prevenção e Combate ao Assédio:

I – respeito à dignidade da pessoa humana;





PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
VICE-PRESIDÊNCIA ADMINISTRATIVA
COMISSÃO DE ASSUNTOS ADMINISTRATIVOS

- II – proteção à honra, à imagem e à reputação pessoal;
- III – preservação dos direitos sociais do trabalho;
- IV – garantia de um ambiente de trabalho sadio;
- V – preservação da(o) noticiante e das testemunhas a represálias.

Seção II Das Diretrizes

Art. 5.º São diretrizes da Política de Prevenção e Combate ao Assédio:

- I – promover ambiente de trabalho saudável, digno, sustentável e sem discriminação, buscando a inclusão e assegurando o respeito à diversidade;
- II – implementar cultura organizacional pautada por respeito mútuo, equidade de tratamento e garantia da dignidade;
- III – conscientizar e fomentar campanhas e eventos sobre o tema, com ênfase na conceituação, na caracterização e nas consequências do assédio;
- IV – capacitar magistradas(os), servidoras(es), estagiárias(os), aprendizes e terceirizadas(os), visando à prevenção de conflitos;
- V – monitorar, avaliar e fiscalizar as atividades institucionais, para fins de prevenção e enfrentamento ao assédio em quaisquer de suas formas e a discriminação do meio ambiente de trabalho;
- VI – incentivar soluções pacificadoras para os problemas de relacionamento ocorridos no ambiente de trabalho, com vistas a evitar o surgimento de situações de conflito;
- VII – avaliar periodicamente o tema do assédio nas pesquisas de clima organizacional.

Seção III Das Ações

Art. 6.º Esta Política prevê a adoção das seguintes ações:

- I – realização de medidas preventivas de sensibilização das(os) magistradas(os), servidoras(es), estagiárias(os), aprendizes e





PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
VICE-PRESIDÊNCIA ADMINISTRATIVA
COMISSÃO DE ASSUNTOS ADMINISTRATIVOS

terceirizadas(os) sobre relações saudáveis de trabalho, contendo o tema assédio e discriminação, além da conscientização sobre os malefícios de práticas abusivas;

II – promoção de módulo específico sobre saúde ocupacional, assédio, discriminação, gestão participativa humanizada e de prevenção de conflitos nos cursos de desenvolvimento gerencial ofertados para ocupantes de cargos de gestão;

III – realização de palestras com temas de assédio, discriminação e liderança na gestão de pessoas, bem como nos treinamentos introdutórios, para todas(os) as(os) magistradas(os) e servidoras(es) e, quando possível, para estagiárias(os), aprendizes e terceirizadas(os);

IV – realização de capacitação específica sobre o tema para as(os) servidoras(es) e membros de comissões ou comitês responsáveis pelas ações de prevenção e combate ao assédio e discriminação, bem como pela apuração e investigação de denúncias;

V – promoção de campanhas educativas com distribuição de material informativo sobre relações saudáveis de trabalho, com ênfase nas consequências do assédio e da discriminação;

VI – realização de pesquisas de clima organizacional e de ambiente de trabalho, visando diagnosticar conflitos nas relações de trabalho que futuramente possam vir a configurar assédio ou discriminação;

VII – acompanhamento dos pedidos de remoção de unidades, com análises das circunstâncias e quantitativos por setores;

VIII – proposição de sugestões de mudanças na organização do trabalho e nas práticas de gestão de pessoas, nas instâncias cabíveis;

IX – acolhimento de notícias relativas ao assédio e à discriminação, e encaminhamentos cabíveis para enfrentamento da situação e gerenciamento de informações dos casos;

X - adoção de práticas restaurativas para a resolução do conflito e a promoção do ambiente de trabalho saudável;

XI – elaboração e distribuição de meios de comunicação contendo:

a) as informações sobre a conceituação, a caracterização e as consequências do assédio;

b) as formas de encaminhamento e tratamento das denúncias;

c) as unidades responsáveis pelo atendimento e tratamento das demandas, além de outras questões relevantes para o bom





PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
VICE-PRESIDÊNCIA ADMINISTRATIVA
COMISSÃO DE ASSUNTOS ADMINISTRATIVOS

desenvolvimento desta Política;

Parágrafo único. Todos os meios de divulgação deverão ser disponibilizados em local visível ao público e no site do Tribunal Regional do Trabalho da 15.ª Região.

CAPÍTULO V
DOS PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

Art. 7.º Para os fins desta Portaria, são estabelecidos os seguintes papéis e responsabilidades:

I – SUBCOMITÊ DE COMBATE AO ASSÉDIO: de caráter multidisciplinar, é responsável por proceder à gestão de informações referentes aos casos de assédio, propor ações preventivas e de combate, emitir pareceres acerca de casos específicos e assegurar a efetividade desta Política;

II – SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS: é responsável pela implementação das ações que contribuam com a cultura de desenvolvimento humano no ambiente de trabalho do Tribunal, com a participação de outras áreas afins, se necessárias;

III – SECRETARIA DE SAÚDE: composta pelas(os) profissionais de saúde, é responsável por diferentes etapas do processo, desde o registro das reclamações até a realização de intervenções, dentro de sua área de atuação;

IV – TODAS(OS) AS(O)S INTEGRANTES DA INSTITUIÇÃO: são responsáveis por conhecer e observar os termos desta Política, atentos em manter o ambiente de trabalho saudável e harmonioso.

§ 1.º O Subcomitê de que trata o inciso I será subdividido, conforme o âmbito de atuação, em Subcomitê do Tribunal e Subcomitê do Foro de 1.º Grau e será composto pelos seguintes membros efetivos:

I - Subcomitê do Tribunal:

a) uma(um) magistrada(o) de 2.º Grau indicada(o) pela Presidência, que o presidirá;

b) uma(um) servidora(or) indicada(o) pela Presidência;

c) uma(um) servidora(or) indicada(o) pela(o) Presidente da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão (Resolução CNJ n.º 401/2021);





PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
VICE-PRESIDÊNCIA ADMINISTRATIVA
COMISSÃO DE ASSUNTOS ADMINISTRATIVOS

- d) uma(um) magistrada(o) indicada(o) pela respectiva associação;
- e) uma(um) magistrada(o) eleita(o) em votação direta entre as(os) magistradas(os) membros do tribunal, a partir de lista de inscrição;
- f) uma(um) servidora(or) indicada(o) pela respectiva entidade sindical;
- g) uma(um) servidora(or) eleita(o) em votação direta entre as(os) servidoras(es) efetivas(os) do quadro, a partir de lista de inscrição;
- h) uma(um) colaboradora(or) terceirizada(o) indicada(o) pela Presidência;
- e
- i) uma(um) estagiária(o) indicada(o) pela Presidência.

II – Subcomitê do Foro do 1.º Grau:

- a) uma(um) magistrada(o) indicada(o) pela Presidência, que o presidirá;
- b) uma(um) servidora(or) indicada(o) pela Direção do Foro;
- c) uma(um) servidora(or) indicada(o) pela respectiva entidade sindical;
- d) uma(um) magistrada(o) indicada(o) pela respectiva associação;
- e) uma(um) magistrada(o) indicada(o) em votação direta entre as(os) magistradas(os) da respectiva jurisdição, a partir de lista de inscrição, que o presidirá conjuntamente com a(o) magistrada(o) indicado pela Presidência;
- f) uma(um) servidora(or) eleita(o) em votação direta entre as(os) servidoras(es) do quadro do 1.º grau de jurisdição, a partir da lista de inscrição;
- g) uma(um) colaboradora(or) terceirizada(o) indicada(o) pela Presidência;
- e
- h) uma(um) estagiária(o) indicada(o) pela Presidência.

§ 2º Na composição dos Subcomitês mencionados neste artigo deverá ser considerado o critério da representação da diversidade existente na Instituição.

§ 3º O Subcomitê deverá ter em sua composição, obrigatoriamente, servidoras(es) representantes da Assessoria de Gestão Estratégica, da Escola Judicial, da Secretaria de Gestão de Pessoas e da Secretaria de Saúde, sem direito a voto.

§ 4º As (Os) integrantes do Subcomitê exercerão mandato de 2 (dois) anos, admitida uma recondução.





PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
VICE-PRESIDÊNCIA ADMINISTRATIVA
COMISSÃO DE ASSUNTOS ADMINISTRATIVOS

§ 5.º Membros do Ministério Público e da Ordem dos Advogados do Brasil participarão do Subcomitê na condição de convidados, sem direito a voto, devendo indicar titular e suplente.

§ 6.º As reuniões conjuntas do Subcomitê de 1.º e 2.º Graus serão presididas pela Presidência do Subcomitê de 2.º Grau.

§ 7.º O Subcomitê poderá contar com duas(dois) representantes em cada circunscrição, para atendimento de notícias e recebimento de sugestões, para o que será publicado edital para inscrição de voluntárias(os), com prazo de 5(cinco) dias, cujo critério a ser observado será o da antiguidade na instituição, com mandato coincidente com o do Subcomitê.

Art. 8.º O Subcomitê de Combate ao Assédio terá as seguintes atribuições:

- I – monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção dessa Política;
- 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, 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 e discriminação;
- VI – alertar sobre a existência de ambiente, prática ou situação favorável ao assédio moral, sexual e discriminação;
- VII – fazer recomendações e solicitar providências às direções dos órgãos, às (aos) gestoras(es) das unidades organizacionais 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;





PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
VICE-PRESIDÊNCIA ADMINISTRATIVA
COMISSÃO DE ASSUNTOS ADMINISTRATIVOS

- 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;
 - l) celebração de termos de cooperação técnico-científica para estudo, prevenção, enfrentamento do assédio moral, sexual e discriminação;
- VIII – articulação com entidades públicas ou privadas que tenham objetivos idênticos aos do Subcomitê.

CAPÍTULO VI DOS FUNDAMENTOS, DIRETRIZES E AÇÕES

Seção I Dos Fundamentos

Art. 9.º As notícias relativas a atos que possam caracterizar assédio moral, sexual ou discriminação poderão ser feitas por qualquer pessoa que se sinta alvo ou que tenha conhecimento de hostilizações e perseguições dessa natureza no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 15.ª Região.

Art. 10. As notícias serão apresentadas por escrito, mediante formulário eletrônico disponibilizado no site do Tribunal, podendo ser encaminhadas a:

I – Subcomitê de Combate ao Assédio; e/ou

II – Secretaria de Saúde.

§ 1.º A apresentação de notícia a que se refere o *caput* deste artigo, assim como o encaminhamento de material complementar, poderão ser feitos por qualquer outro meio idôneo à disposição da(o) noticiante.

§ 2.º Deverão ser resguardados o sigilo e os compromissos de





PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
VICE-PRESIDÊNCIA ADMINISTRATIVA
COMISSÃO DE ASSUNTOS ADMINISTRATIVOS

confidencialidade estabelecidos no encaminhamento de notícia de assédio ou discriminação, sendo vedado o anonimato.

§ 3.º O Subcomitê poderá se valer dos outros setores deste Regional para o encaminhamento e solução da reclamação, inclusive a Ouvidoria da Mulher, a qual encaminhará imediatamente ao Subcomitê para as providências, observada a Seção II deste normativo.

Seção II Formas de Encaminhamento da Notícia

Art. 11. As notícias terão o registro da demanda, formalizando-as em relatório preliminar, quando recebidas pelo Setor de Saúde, que será encaminhado para um dos Subcomitês de que trata o parágrafo 1.º do artigo 7.º.

§ 1.º O disposto no *caput* deste artigo não se aplica às situações em que a demanda se restrinja ao apoio psicossocial pelo Setor de Saúde, sem requerimento de formalização pela pessoa demandante.

§ 2.º O rito a ser seguido observará o disposto nos Anexos II e IV da Resolução CNJ n.º 351/2020.

§ 3.º Toda comunicação por e-mail dos atos de algum processo em trâmite perante os Subcomitês ficará restrita apenas (à) ao relator(a) e assistente designada(s) para o caso, não para todo o Subcomitê, para garantia do sigilo, para o que será criado e-mail específico da Presidência do Subcomitê.

Art. 12. Após a verificação da materialidade dos fatos objeto da notícia, o Subcomitê a encaminhará:

I – à(ao) Presidente do Tribunal ou à(ao) Corregedora(or) Regional, conforme o caso, para as providências cabíveis nos termos do Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da 15.ª Região, se a notícia envolver magistrada(o) e os fatos narrados tiverem correlação com sua atuação no ambiente de trabalho;

II – à(ao) Presidente do Tribunal, em caso de notícia imputada a servidora(or) pública(o), para as providências cabíveis nos termos da Lei n.º 8.112/1990;





PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
VICE-PRESIDÊNCIA ADMINISTRATIVA
COMISSÃO DE ASSUNTOS ADMINISTRATIVOS

III – à(ao) Diretora(or)-Geral do Tribunal, para as providências cabíveis nos termos da Lei n.º 8.666/1993, no caso de notícia imputada a empregada(o) de empresa prestadora de serviço e estagiárias(os);

IV – à Secretaria de Saúde do Tribunal, nas situações em que a demanda se restringir ao apoio médico e/ou psicossocial.

Parágrafo único. Na hipótese de a notícia envolver a(o) Presidente do Tribunal, será encaminhada à(ao) Vice Presidente Administrativa(o), para as providências cabíveis, nos termos do Regimento Interno do Tribunal.

Art. 13. Os Subcomitês constantes do parágrafo 1.º do artigo 7.º realizarão suas atividades com independência e imparcialidade, zelando pelo sigilo necessário e restringindo-se apenas às informações relevantes à elucidação dos fatos, reunindo-se, ao menos, bimestralmente.

Art. 14. O encaminhamento para as instâncias competentes de investigação, por se tratar de interesse indisponível, não dependerá de concordância da(o) interessada(o), sendo garantida a sua ciência.

CAPÍTULO VII DO GERENCIAMENTO DAS INFORMAÇÕES

Art. 15. O gerenciamento das demandas relacionadas a assédio e/ou discriminação tem início com o seu registro.

Art. 16. As informações geradas a partir dos casos atendidos serão registradas pelos membros dos Subcomitês elencados no parágrafo 1.º do artigo 7.º de maneira padronizada, de modo a subsidiar a emissão de relatórios periódicos estratégicos, que serão arquivados nas unidades competentes, observando-se a tabela de temporalidade de documentos.

Art. 17. Os relatórios estratégicos e outros indicadores institucionais subsidiarão as propostas de ações de prevenção ao assédio, de qualificação das relações interpessoais no trabalho e de promoção da saúde ocupacional.





PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
VICE-PRESIDÊNCIA ADMINISTRATIVA
COMISSÃO DE ASSUNTOS ADMINISTRATIVOS

CAPÍTULO VIII DA PRESTAÇÃO DE CONTAS

Art. 18. Os relatórios estratégicos de que trata o art. 17 e os derivados das ações preventivas serão apresentados à Presidência do Tribunal, anualmente, ou sempre que solicitados.

CAPÍTULO IX DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 19. A Ouvidoria deverá manter registros estatísticos de notícias, sindicâncias e processos administrativos disciplinares que envolvam assédio moral, sexual e discriminação no ambiente de trabalho.

Parágrafo único. Os dados estatísticos deverão ser encaminhados ao Comitê de Combate ao Assédio Moral do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, a fim de subsidiar as ações institucionais para prevenção e combate ao assédio moral, previstas na Resolução CSJT n.º 360/2023.

Art. 20. Fica instituída a segunda semana do mês de maio como a Semana de Prevenção e Combate ao Assédio e à Discriminação no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 15.ª Região.

Art. 21. Os casos omissos serão resolvidos pela Presidência do Tribunal, após análise prévia do Subcomitê de que trata o inciso I do artigo 7.º.

Art. 22. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 23. Revogam-se as disposições em contrário, em especial, a Resolução Administrativa n.º 016/2022.

SAMUEL HUGO LIMA

Desembargador Presidente do Tribunal





PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
VICE-PRESIDÊNCIA ADMINISTRATIVA
COMISSÃO DE ASSUNTOS ADMINISTRATIVOS

O seguinte item foi trazido à discussão:

Item	Assunto
Processo n.º 11564/2024 PROAD	Proposta de resolução administrativa que dispõe sobre a garantia de estabilidade na função e outras medidas de proteção para as servidoras vítimas de violência doméstica no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 15.ª Região

A Excelentíssima Desembargadora Luciane Storer trouxe um breve relato sobre o histórico da proposta em questão, inspirada no “Pacto Ninguém se Cala”, iniciativa do Ministério Público do Estado de São Paulo. Pontuou que a minuta de resolução administrativa tramitou nas pertinentes áreas técnicas deste Tribunal, recebendo da Assessoria Jurídica parecer favorável, já que em consonância com a legislação; por fim, esclarecendo indagação feita pelo Excelentíssimo Desembargador Fabio Grasselli quanto aos apontamentos feitos pela Assessoria Jurídica, prestou esclarecimentos.

Após as discussões, a proposta foi aprovada por unanimidade, conforme se segue:

RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA N.º/2024

de de de 2024

Dispõe sobre a garantia de estabilidade na função e outras medidas de proteção para as servidoras vítimas de violência doméstica no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 15.ª Região

O PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15.ª REGIÃO, no uso de suas atribuições legais e regimentais, e





PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
VICE-PRESIDÊNCIA ADMINISTRATIVA
COMISSÃO DE ASSUNTOS ADMINISTRATIVOS

CONSIDERANDO a necessidade de promover a proteção e o amparo às servidoras públicas vítimas de violência doméstica e familiar, conforme estabelecido na Lei n.º 11.340/2006 (Lei Maria da Penha);

CONSIDERANDO a importância de assegurar a continuidade do vínculo empregatício e a estabilidade funcional dessas servidoras como medida de proteção e empoderamento;

CONSIDERANDO o Protocolo de Proteção às vítimas de violência doméstica, de que trata o Processo n.º 6851/2024 PROAD, devidamente divulgado no âmbito deste Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região;

CONSIDERANDO o decidido pelo Órgão Especial, nos autos do Processo n.º 11564/2024 PROAD, em sessão administrativa ocorrida em ___/___/___,

RESOLVE:

Art. 1.º Esta Resolução estabelece normas para garantir a estabilidade na função e outras medidas de proteção para as servidoras do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, que sejam vítimas de violência doméstica e familiar.

Art. 2.º Para os fins desta Resolução, considera-se violência doméstica e familiar contra a mulher qualquer ação ou omissão baseada no gênero que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial, conforme o disposto no art. 5.º da Lei n.º 11.340/2006.

Art. 3.º Fica assegurada a estabilidade na função às servidoras vítimas de violência doméstica e familiar, pelo período de até 6 (seis) meses, a contar da data de ocorrência do ato de violência, mediante a apresentação de comprovante oficial, como boletim de ocorrência, medida protetiva ou laudo médico.

Art. 4.º Durante o período de estabilidade, a servidora terá direito a:

I - manutenção na função e dos respectivos vencimentos;

II - proteção contra a dispensa da função, de forma arbitrária ou sem justa causa;

III - afastamento, se necessário, sem prejuízo de qualquer ordem financeira, conforme avaliação da Secretaria de Saúde do tribunal;





PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
VICE-PRESIDÊNCIA ADMINISTRATIVA
COMISSÃO DE ASSUNTOS ADMINISTRATIVOS

IV - possibilidade de alteração de local de trabalho ou setor, preservando sua função, caso a situação assim exija, para garantir sua segurança e bem-estar;

V - possibilidade de optar pelo regime de trabalho remoto, a critério da servidora, de maneira a preservar sua higidez física e mental, respeitando a viabilidade técnica e administrativa do Tribunal.

Art. 5.º Sempre que houver concessão de medidas protetivas fundamentadas em violência doméstica, será imediatamente determinado, pela Administração do Tribunal, o cumprimento dessas medidas pela Polícia Judicial, proporcionando a proteção da vítima em todos os prédios em que ela se apresentar para o trabalho.

Art. 6.º Esta Resolução entrará em vigor na data da sua publicação.

SAMUEL HUGO LIMA

Desembargador Presidente

O item subsequente da pauta foi o seguinte:

Item	Assunto
Processo n.º 18645/2022 PROAD	Resolução Administrativa n.º 024/2024, que altera dispositivos da Resolução Administrativa n.º 015/2023, que dispõe sobre a política judiciária de tratamento adequado das disputas de interesses e sobre a estruturação e os procedimentos dos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas da Justiça do Trabalho (CEJUSC-JT) no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 15.ª Região - <i>ad referendum</i>

A palavra foi concedida ao Excelentíssimo Desembargador Wilton Borba Canicoba, que esclareceu que a Resolução Administrativa n.º 024/2024 advém





PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
VICE-PRESIDÊNCIA ADMINISTRATIVA
COMISSÃO DE ASSUNTOS ADMINISTRATIVOS

de pleito da AMATRA XV, qual seja, a designação de mais um juiz para os CEJUSCs, para possibilitar a atuação de um juiz como supervisor. Mas ponderou que em decorrência de tal demanda, estaria quebrada a isonomia na representatividade no NUPEMEC, razão pela qual haveria necessidade da indicação de mais um Desembargador.

Com esses esclarecimentos, o tema foi debatido e, por unanimidade, foi aprovado o referendo na norma em questão, a seguir transcrita:

RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA N.º 024 /2024

18 de outubro de 2024

Altera dispositivos da Resolução Administrativa nº 015/2023, que dispõe sobre a política judiciária de tratamento adequado das disputas de interesses e sobre a estruturação e os procedimentos dos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas da Justiça do Trabalho (CEJUSC-JT) no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região

O DESEMBARGADOR PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15.ª REGIÃO, no uso de suas atribuições legais e regimentais, ad referendum do Egrégio Órgão Especial.

CONSIDERANDO a necessidade de adequações e aprimoramentos da redação da Resolução Administrativa nº 015/2023, que dispõe sobre a política judiciária de tratamento adequado das disputas de interesses e sobre a estruturação e os procedimentos dos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas da Justiça do Trabalho (CEJUSC-JT) no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região;

CONSIDERANDO a recomendação constante da Ata da correição ordinária realizada neste Tribunal pela Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho (GCJT), no período de 03/06 a 07/06/2024, para a adequação desta resolução ao disposto nos incisos V e VII do artigo 4º da Resolução CSJT nº 288/2021, que prevê que a coordenação do CEJUSC de 2º Grau





PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
VICE-PRESIDÊNCIA ADMINISTRATIVA
COMISSÃO DE ASSUNTOS ADMINISTRATIVOS

será exercida por desembargadora(r) do trabalho;

RESOLVE:

Art. 1.º - O artigo 3º da Resolução Administrativa nº 015/2023, de 18 de agosto de 2023, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 3º O NUPEMEC-JT terá a seguinte composição:

I - o Coordenador do NUPEMEC;

II - dois Desembargadores do Trabalho;

III - dois Juízes de primeiro grau que estejam na coordenação de CEJUSC-JT;

IV - dois Juízes de primeiro grau que estejam na supervisão de CEJUSC-JT;

V - o Secretário-Geral Judiciário; VI - o Secretário do NUPEMEC;

VII - dois servidores vinculados a qualquer CEJUSC-JT;

VIII - um representante da Vice-Presidência Judicial;

IX - um representante da Corregedoria Regional

§1.º O coordenador do NUPEMEC-JT, que também será o coordenador do CEJUSC-JT de segundo grau, será nomeado pelo Presidente do Tribunal dentre os Desembargadores do Trabalho deste Regional que se encontrem em atividade e atendam aos requisitos do art. 5º da Resolução CSJT n.º 288/2021, sem prejuízo de suas demais funções judicantes ou administrativas.

§2.º A nomeação dos integrantes do NUPEMEC-JT, assim como de seu coordenador, será feita pela Presidência do Tribunal, por meio de Portaria específica.”

Art. 2.º - O inciso II do artigo 4º da Resolução Administrativa nº 015/2023, de 18 de agosto de 2023, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 4º (...)

II - a nomeação dos coordenadores e supervisores de CEJUSCs-JT observarão o disposto no art. 4º, IV, da Resolução CSJT nº 288/2021 e no Capítulo COORD da Consolidação das Normas das Designações dos Magistrados de primeira instância do Tribunal Regional do Trabalho da 15.ª Região (CNDM) ou norma institucional que a substituta;

(...)”





PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
VICE-PRESIDÊNCIA ADMINISTRATIVA
COMISSÃO DE ASSUNTOS ADMINISTRATIVOS

Art. 3.º - O artigo 7º da Resolução Administrativa nº 015/2023, de 18 de agosto de 2023, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 7º A designação de magistrados coordenadores e supervisores para exercer as suas funções nos CEJUSCs-JT de primeiro e de segundo grau, respeitadas as especificidades e disponibilidades deste Tribunal, observarão o disposto no artigo 4º da Resolução CSJT n.º 288/2021 e, no que couber, as disposições do Capítulo COORD da CNDM.

§1.º Quando necessário, em face da carga de trabalho ou da especificidade das questões a serem solucionadas, poderão ser designados, pelo Presidente do Tribunal, juízes supervisores, dentre os atuantes na jurisdição respectiva, aos quais serão atribuídos os mesmos poderes do juiz coordenador, no que diz respeito à condução das atividades conciliatórias.

§2.º O juiz coordenador ou, ainda, aquele que estiver na supervisão das atividades poderá atuar como conciliador e/ou mediador, supervisionando pessoalmente as atividades realizadas pelos demais conciliadores e mediadores e praticando os atos judiciais próprios da fase conciliatória, inclusive a homologação dos acordos entabulados.

§3.º Os CEJUSCs-JT de primeiro grau que contarão com a atuação de magistrado(s) supervisor(es) serão estabelecidos em Portaria da Presidência do Tribunal.

§4.º Os magistrados coordenadores e supervisores dos CEJUSCs-JT de primeiro grau serão designados por ato da Presidência do Tribunal, após processo de seleção, dentre os juízes do trabalho interessados que preencham, cumulativamente, os requisitos do inciso IV artigo 4º da Resolução CSJT n.º 288/2021.

§5.º O(s) supervisor(es) do CEJUSC-JT de segundo grau será(ão) designado(s) dentre magistrados de primeiro grau e poderá(ão) atuar como substituto(s) do desembargador coordenador da aludida unidade especializada nas suas ausências legais.

§6.º Os magistrados coordenador e supervisor(es) do CEJUSCs-JT de segundo grau serão designados por ato da Presidência do Tribunal, após processo de seleção, dentre os magistrados interessados que preencham, cumulativamente, os requisitos do inciso IV artigo 4º da Resolução CSJT n.º 288/2021, procedimento que será objeto de referendo pelo Egrégio Órgão Especial.”

Art. 4.º - O artigo 12 da Resolução Administrativa nº 015/2023, de 18 de agosto de 2023, passa a vigorar com a seguinte redação:





PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
VICE-PRESIDÊNCIA ADMINISTRATIVA
COMISSÃO DE ASSUNTOS ADMINISTRATIVOS

O artigo 12 da Resolução Administrativa nº 015/2023, de 18 de agosto de 2023, passa a vigorar com a seguinte redação: "Art. 12. O CEJUSC-JT poderá realizar as audiências iniciais, mediante disponibilização pelas unidades judiciárias, observado o seguinte:

I - nas audiências iniciais, o coordenador e/ou o juiz supervisor do CEJUSC-JT poderá declarar o arquivamento previsto no artigo 844 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, cabendo ao Juízo de origem as providências complementares;

II - em caso de ausência da reclamada, o coordenador e/ou o juiz supervisor registrará a ocorrência do fato, cabendo ao Juízo de origem a condução do processo, segundo o seu convencimento, inclusive quanto à conveniência, ou não, da aplicação da revelia, na forma do artigo 844 da CLT;

III - frustrada a conciliação, o magistrado que coordenar e/ou supervisionar a audiência poderá dar andamento ao processo nos limites da cooperação, como, por exemplo, dar vista da(s) defesa(s) e documento(s) à(s) parte(s) reclamante(s), consignando prazo parametrizado de acordo com fixação prévia do Juízo de origem, registrar em ata os requerimentos das partes, e devolverá os autos à unidade jurisdicional de origem para prosseguimento;

IV - o magistrado coordenador e/ou supervisor não deverá se pronunciar sobre questão jurídica que envolve a disputa;

V - o CEJUSC-JT também poderá realizar audiências de conciliação prévias à audiência prevista no artigo 843 da CLT, e antes da abertura de prazo para apresentação de defesa, nas quais, no caso de comparecimento de ambas as partes e de não exitosa a conciliação, a parte reclamada poderá ser citada ou intimada na própria audiência para apresentar resposta diretamente via Sistema PJe no prazo legal, conforme regulamentação deste Regional ou na forma da cooperação celebrada."

Art. 5.º - Esta Resolução Administrativa entra em vigor na data de sua publicação, revogando-se as disposições em contrário.

(a) SAMUEL HUGO LIMA
Desembargador Presidente do Tribunal

Passou-se, então, ao último item da pauta:





PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
VICE-PRESIDÊNCIA ADMINISTRATIVA
COMISSÃO DE ASSUNTOS ADMINISTRATIVOS

Item	Assunto
Processo n.º 6492/2024 PROAD	Resolução Administrativa n.º 025/2024, que regulamenta a convocação de Juiz Titular de Vara do Trabalho pertencente à lista de substitutos do segundo grau para auxílio ao Diretor e ao Vice-Diretor da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 15.ª Região - <i>ad referendum</i>

Após as discussões, a Comissão deliberou adiar a análise da Resolução Administrativa n.º 025/2024, para aguardar a manifestação do grupo de estudos criado pelo Excelentíssimo Presidente do Tribunal e da próxima Direção da EJUD, a ser empossada em dezembro próximo, para, se for o caso, analisar o tema, com ciência ao Excelentíssimo Presidente da presente deliberação.

Ao finalizar a reunião, o Presidente externou novamente agradecimentos a todos os integrantes desta Comissão, recebendo de todos novas manifestações de apreço e reconhecimento pela atuação frente a esta Comissão.

O Excelentíssimo Desembargador Presidente facultou aos presentes o debate sobre outros assuntos de interesse desta Comissão, mas nada mais foi acrescentado.

Nada mais havendo a deliberar, o Desembargador Presidente da Comissão agradeceu a presença de todos e deu por encerrados os trabalhos.

A reunião foi finalizada às 16h16.

Publique-se no espaço próprio do Portal da Transparência deste E. Tribunal.

José Otávio de Souza Ferreira
Desembargador Presidente da Comissão

