



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 19ª REGIÃO
SECRETARIA DO TRIBUNAL PLENO

ATA DA DÉCIMA TERCEIRA SESSÃO ADMINISTRATIVA PRESENCIAL DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA DÉCIMA NONA REGIÃO, REALIZADA NO DIA TRÊS DO MÊS DE JULHO DO ANO DE DOIS MIL E VINTE E QUATRO, como adiante se segue:

No dia três do mês de julho do ano de dois mil e vinte e quatro, às dez horas e vinte e dois minutos, foi realizada a décima terceira sessão administrativa presencial de julgamento, sob a Presidência do Excelentíssimo Senhor Desembargador João Leite de Arruda Alencar, com a presença dos(as) Excelentíssimos(as) Senhores(as) Desembargadores(as) Antônio Adrualdo Alcoforado Catão, Vanda Maria Ferreira Lustosa, Eliane Arôxa Pereira Ramos Barreto, Anne Helena Fischer Inojosa, Laerte Neves de Souza e Jasiel Ivo, bem como da representante do Ministério Público do Trabalho, a Excelentíssima Senhora Procuradora Adir de Abreu, e ainda com a presença do Excelentíssimo Senhor Juiz do Trabalho Alonso Cavalcante de Albuquerque Filho, Presidente da AMATRA XIX, ausente o Exmo. Sr. Desembargador José Marcelo Vieira de Araújo, por motivo de férias. Constatado o quorum regimental, o Exmo. Sr. Desembargador João Leite de Arruda Alencar declarou aberta a sessão e em seguida, submeteu ao Colegiado a Ata da 12ª Sessão Administrativa do dia 19/06/2024, extraordinária, às 14h, que foi aprovada sem ressalvas. Prosseguindo, passou o Pleno a apreciar os processos na seguinte ordem: **2 – PROAD N. 3421/2024. Decisão:** por unanimidade, aprovar o Relatório Anual de Atividades de Auditoria Interna do TRT da 19ª Região - exercício de 2023. **3 – PROAD N. 3057/2024. Decisão:** por unanimidade, deferir o abono de permanência, com fundamento no art. 8º da Emenda Constitucional n. 103/2019, com efeitos a contar de 14.06.2024, dia imediatamente posterior à data em que a servidora implementou todos os requisitos exigidos para sua aposentadoria voluntária com base no art. 20 da referida Emenda e permaneceu em atividade, nos termos do PARECER TRT19/SJA N. 115/2024. **4 – PROAD N. 3495/2024. Decisão:** por unanimidade, deferir a remarcação das férias relativas ao 1º/2024, anteriormente agendadas para 24.06 a 13.07.2024, indicando o período para usufruto de 19.08 a 07.09.2024, conforme informação da Coordenadoria de Gestão do Quadro de Magistrados datada de 25/6/24. **5 – PROAD N. 3503/2024. Decisão:** por unanimidade, referendar a Portaria TRT 19ª CR nº 96/2024, que interrompeu as férias do Exmo. Sr. F. L. D. C., Juiz Titular da 2ª Vara do Trabalho de Arapiraca/AL, a partir do dia 17.06.2024, e deferir a marcação do saldo remanescente para usufruto no período de 06 a 24.08.2024, conforme informação da Coordenadoria de Gestão do Quadro de Magistrados datada de 27/6/24. **6 - PROAD N. 5636/2023. Decisão:** preliminarmente, por unanimidade, nos termos do art. 65, inciso VI, do Regimento Interno desta Corte, incluir o presente processo em pauta para julgamento em mesa; e em continuidade, por unanimidade, aprovar a minuta de resolução 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 19ª Região e dá outras providências. Lavre-se a respectiva resolução. Há de ser providenciada a atualização do Ato TRT 19ª GP nº 130 /2021, que institui os colegiados (citados no Despacho do Exmo. Sr. Desembargador Presidente deste Regional datado de 27 de junho de 2024), no âmbito deste Regional, a fim de que seja observada a padronização estabelecida na Política de Governança de Colegiados Temáticos (Resolução TRT19 nº 255/2022). RESOLUÇÃO N.º 327, DE 3 DE JULHO DE 2024 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 19ª Região e dá outras



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 19ª REGIÃO
SECRETARIA DO TRIBUNAL PLENO

providências. O EGRÉGIO PLENO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA DÉCIMA NONA REGIÃO, em sua 13ª Sessão Administrativa Presencial, realizada no dia três de julho de dois mil e vinte e quatro, às dez horas, sob a Presidência do Excelentíssimo Senhor Desembargador João Leite de Arruda Alencar, com a presença dos(as) Excelentíssimos(as) Senhores(as) Desembargadores(as) Antônio Aduardo Alcoforado Catão, Vanda Maria Ferreira Lustosa, Eliane Arôxa Pereira Ramos Barreto, Anne Helena Fischer Inojosa, Laerte Neves de Souza e Jasiel Ivo, bem como da representante do Ministério Público do Trabalho, a Excelentíssima Senhora Procuradora Adir de Abreu, ausente o Exmo. Sr. Desembargador José Marcelo Vieira de Araújo, por motivo de férias, no uso de suas atribuições legais e regimentais; CONSIDERANDO o teor da Resolução CSJT nº 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 primeiro e segundo grau e dá outras providências; CONSIDERANDO o teor da Resolução CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020, que instituiu, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação; CONSIDERANDO o disposto no Proad nº 5636/2023; RESOLVE: **CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS** Art. 1º Instituir 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 Décima Nona Região, de modo a coibir condutas que configurem violência, assédio e discriminação no ambiente de trabalho. Parágrafo único. Esta Política aplica-se a todas as condutas de violência, assédio e discriminação no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho, praticada de forma telepresencial ou por meios telemáticos, inclusive aquelas contra estagiários(as), aprendizes, trabalhadores(as) terceirizados(as), voluntários(as) e prestadores(as) de serviços. Art. 2º Para os fins desta Política considera-se: I - violência e assédio: conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que, independentemente da intencionalidade, visem, causem ou sejam suscetíveis de causar dano físico, psicológico, sexual, patrimonial ou moral, aí incluída a violência e o assédio com base no gênero; II - violência e assédio com base no gênero: violência e assédio dirigido às pessoas em virtude de seu sexo ou gênero, que impactam de forma desproporcional pessoas de um determinado sexo ou gênero, o que inclui o assédio sexual; III - assédio moral organizacional: processo contínuo de condutas abusivas amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo de magistrados(as), servidores(as) e demais trabalhadores(as) ou excluir aqueles(as) que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais; IV - 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; V - discriminação: compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável; VI - saúde no trabalho: dinâmica de construção contínua, em que estejam assegurados os meios e condições para a



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 19ª REGIÃO
SECRETARIA DO TRIBUNAL PLENO

construção de uma trajetória em direção ao bem-estar físico, mental e social, considerada em sua relação específica e relevante com o trabalho; VII - gestor(a): magistrado(a), servidor(a) ou trabalhador(a) terceirizado(a) que exerce atividades com poder de decisão, liderança de indivíduos e de equipes e, por meio de gestão de pessoas, de recursos, das condições organizacionais e de processos de trabalho, viabilizando o alcance dos resultados institucionais; VIII - cooperação: mobilização, pelas pessoas, de seus recursos subjetivos para, juntas, superarem coletivamente as deficiências e contradições que surgem da organização prescrita do trabalho e da concordância entre singularidades, por meio da construção dialogal de regras formais e informais, técnicas, e consciência ética, que orientam o trabalho real; IX - cooperação horizontal, vertical e transversal: respectivamente, a cooperação entre pares e membros de equipes de trabalho; entre ocupantes de diferentes níveis da linha hierárquica sempre no duplo sentido ascendente-descendente; entre trabalhadores(as) da organização e usuários(as), beneficiários(as), auxiliares e advogados(as), assim como com integrantes de outras instituições correlatas; X - gestão participativa: modo de gestão que, entre outros aspectos mencionados na Resolução CNJ n.º 240, de 9 de setembro de 2016, promove a valorização e o compartilhamento da experiência de trabalho; a cooperação e a deliberação coletiva e a participação integrada de magistrados(as) e servidores(as) em pesquisas, consultas, grupos gestores, com o objetivo de identificar problemas e propor melhorias no ambiente de trabalho e institucionais; XI - organização do trabalho: conjunto de normas, instruções, práticas e processos que modulam as relações hierárquicas e competências, os mecanismos de deliberação, a divisão e o conteúdo dos tempos de trabalho, o conteúdo das tarefas, os modos operatórios, os critérios de qualidade e de desempenho; XII - risco: toda condição ou situação de trabalho que tem o potencial de comprometer o equilíbrio físico, psicológico e social dos indivíduos, causar acidente, doença do trabalho e/ou profissional; e XIII - transversalidade: integração dos conhecimentos e diretrizes sobre assédio e discriminação ao conjunto das políticas e estratégias de ação institucionais, de modo a garantir sua implementação em todas as dimensões da organização.

CAPÍTULO II DOS PRINCÍPIOS Art. 3º A Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação orienta-se pelos seguintes princípios: I - respeito à dignidade da pessoa humana; II - não discriminação e respeito à diversidade; III - saúde, segurança e sustentabilidade como pressupostos fundamentais da organização laboral e dos métodos de gestão; IV - gestão participativa, com fomento à cooperação vertical, horizontal e transversal; V - reconhecimento do valor social do trabalho; VI - valorização da subjetividade, da vivência, da autonomia e das competências do trabalhador; VII - primazia da abordagem preventiva; VIII - transversalidade e integração das ações; IX - responsabilidade e proatividade institucional; X - sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas e do conteúdo das apurações; XI - proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas; XII - resguardo da ética profissional; e XIII - construção de uma cultura de respeito mútuo, igualdade de tratamento e soluções dialogadas para os conflitos no trabalho. **CAPÍTULO III DAS DIRETRIZES GERAIS** Art. 4º Essa Política rege-se pelas seguintes diretrizes gerais: I - a abordagem das situações de violência, assédio e discriminação deverá levar em conta sua relação com a organização e gestão do trabalho e suas dimensões sociocultural, institucional e individual; II - as unidades deste Tribunal promoverão ambiente organizacional de respeito à diferença e não-discriminação, políticas, estratégias e métodos gerenciais que favoreçam o desenvolvimento de ambientes de trabalho seguros e saudáveis e orientações periódicas claras a respeito das determinações estabelecidas nesta



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 19ª REGIÃO
SECRETARIA DO TRIBUNAL PLENO

Resolução; III - as estratégias institucionais de prevenção e enfrentamento à violência, ao assédio e à discriminação priorizarão: o desenvolvimento e a difusão de experiências e métodos de gestão e organização laboral que promovam saúde, sustentabilidade e segurança no trabalho; a promoção de política institucional de escuta, acolhimento e acompanhamento de pessoas; o incentivo às abordagens de práticas restaurativas para resolução de conflitos; IV - o Tribunal e a Escola Judicial (EJUD), nos programas de aperfeiçoamento e capacitação, inclusive os de desenvolvimento gerencial, deverão prever em seus currículos e itinerários formativos o tema da prevenção e enfrentamento da violência, do assédio e de todas as formas de discriminação, bem como do respeito à diversidade e outros conteúdos correlatos, relacionando-os com os processos de promoção à saúde no trabalho; V - os gestores e as gestoras deverão promover ambiente de diálogo, cooperação e respeito à diversidade humana e adotar métodos de gestão participativa e organização laboral que fomentem a saúde física e mental no trabalho; VI - a Secretaria de Gestão de Pessoas (SEGESp), o Setor de Sustentabilidade, Acessibilidade, Inovação e Proteção de Dados (SESAIP) e o Subcomitê de Acessibilidade e Inclusão, previstos na Resolução CNJ nº 401/2021, e os Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento da Violência, Assédio e Discriminação, constituídos neste Regional, promoverão, junto com o Setor de Saúde e outras unidades, ações e campanhas de conscientização a respeito da aplicação desta Política e das consequências de práticas violentas, assediadoras e discriminatórias no trabalho, utilizando linguagem clara e objetiva e estratégia de comunicação alinhada à abordagem de intervenção; VII - a prevenção e o enfrentamento da discriminação, da violência e do assédio no trabalho serão pautados por abordagem transversal, cabendo a cada unidade organizacional e agente institucional contribuir para a efetividade desta Política de acordo com suas atribuições e responsabilidades; VIII- o atendimento e o acompanhamento dos casos de assédio e discriminação serão orientados por abordagem sistêmica e fluxos de trabalho integrados entre as unidades e especialidades profissionais, de modo especial entre as áreas de gestão de pessoas e saúde; IX - as unidades constantes do inciso VI atuarão no sentido de sensibilizar magistrados(as), servidores(as), estagiários(as), aprendizes, trabalhadores(as) terceirizados(as) e demais prestadores de serviços sobre relações saudáveis de trabalho, chamando a atenção para os riscos e potenciais prejuízos das práticas abusivas e discriminatórias; e X - A Escola Judicial (EJUD), nos seus programas de aperfeiçoamento e capacitação, deverão oportunizar adequada capacitação aos membros do Subcomitê de Acessibilidade e Inclusão e Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento da Violência, Assédio e Discriminação em relação à prevenção e ao enfrentamento da violência, do assédio e de todas as formas de discriminação.

CAPÍTULO IV DA GESTÃO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Art. 5º A prevenção e o enfrentamento às práticas de violência, assédio e discriminação terão sua base na gestão e organização do trabalho, observadas as seguintes diretrizes: I - fomentar a gestão participativa, a integração entre servidores(as), gestores(as) e magistrados(as), o compartilhamento da experiência, a deliberação coletiva e a cooperação vertical, horizontal e transversal; II - promover a melhoria contínua e sustentável no ambiente de trabalho, contemplando as dimensões física, social, psicológica e organizacional; III - assegurar o respeito à diversidade, coibir toda e qualquer forma de discriminação nas relações de trabalho e impedir mecanismos, gestão e atitudes que favoreçam o assédio; IV - promover a comunicação horizontal, o diálogo, o *feedback* e canais de escuta e discussão com o objetivo de identificar problemas e propor ações de melhoria no ambiente e nas relações de trabalho; V - desenvolver a cultura da autoridade cooperativa, da confiança, da



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 19ª REGIÃO
SECRETARIA DO TRIBUNAL PLENO

valorização da experiência de trabalho, da discussão e deliberação coletiva e do compromisso com a qualidade e a efetividade dos serviços judiciários; VI - aplicar as políticas institucionais vigentes de gestão de pessoas, saúde, inclusão e acessibilidade do Poder Judiciário; VII - promover visibilidade e reconhecimento das pessoas e do seu trabalho, de modo a fomentar a cooperação e o desempenho coletivo e individual; e VIII - estimular, de forma integrada e contínua, a adoção de ações de promoção da saúde e da satisfação em relação ao trabalho, redução de riscos e prevenção de acidentes e doenças, inclusive com a melhoria das condições de trabalho, do conteúdo e organização das tarefas e processos de trabalho. Art. 6º Os gestores e as gestoras são responsáveis pela análise crítica dos métodos de gestão e organização do trabalho adotados na sua unidade e corresponsáveis pela promoção de relações de respeito à diversidade, cooperação e resolução de conflitos em sua equipe. §1º Os gestores e as gestoras buscarão o desenvolvimento permanente de suas competências relacionais e de gestão de pessoas, levando em conta especialmente a experiência e o aprendizado propiciados pelas interações no contexto de trabalho, bem como ações específicas de capacitação gerencial. §2º Os gestores e as gestoras solicitarão suporte da área competente sempre que necessitarem de apoio para tratar de gestão de pessoas, resolução de conflitos, enfrentamento à violência, ao assédio e à discriminação, saúde mental no trabalho e outros temas afins. **CAPÍTULO V DO ACOLHIMENTO, SUPORTE E ACOMPANHAMENTO** Art. 7º O Tribunal manterá canal permanente, preferencialmente na área de gestão de pessoas, de acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação a todas as pessoas afetadas por situações de violência, assédio e discriminação no âmbito institucional, resguardado pelo sigilo profissional, a fim de minimizar riscos psicossociais e promover a saúde mental no trabalho. Parágrafo único. O acompanhamento poderá ser individual ou coletivo, inclusive de equipes, a fim de promover o suporte psicossocial e, também, orientar a busca de soluções sistêmicas para a eliminação das situações de violência, assédio e discriminação no trabalho. Art. 8º As ações de acolhimento e acompanhamento serão pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais da organização de trabalho e, portanto, terão caráter distinto e autônomo em relação a procedimentos formais de natureza disciplinar. Art. 9º A escuta e o acompanhamento, observados métodos e técnicas profissionais, propiciarão atenção humanizada e centrada na necessidade da pessoa, respeitando seu tempo de reflexão e decisão e fortalecendo sua integridade psíquica, autonomia e liberdade de escolha. Parágrafo único. O acompanhamento propiciará informação acerca das possibilidades de encaminhamento previstas nesta Política e das alternativas de suporte e orientação disponíveis, respeitadas as escolhas quanto ao modo de enfrentar a situação de violência, assédio ou discriminação. Art. 10. As áreas de acompanhamento de pessoas atuarão em rede com os profissionais de saúde, na perspectiva inter e transdisciplinar, a fim de assegurar cuidado integral às pessoas afetadas por situação de assédio ou discriminação. Art. 11. Frente a riscos psicossociais relevantes, profissionais das áreas de gestão de pessoas e de saúde poderão prescrever ações imediatas para preservar a saúde a integridade física e moral das pessoas afetadas por assédio ou discriminação, inclusive, se for o caso, sugerir à Presidência do Tribunal a realocação dos(as) trabalhadores(as) envolvidos(as), com sua anuência, em outra unidade. **CAPÍTULO VI DA NOTÍCIA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO** Art. 12. Toda conduta que possa configurar assédio ou discriminação poderá ser noticiada por: I - qualquer pessoa que se perceba alvo de assédio ou discriminação no trabalho; II - qualquer pessoa que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no trabalho. Art. 13. A notícia de assédio ou



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 19ª REGIÃO
SECRETARIA DO TRIBUNAL PLENO

discriminação poderá ser acolhida em diferentes instâncias institucionais do Tribunal, observadas suas atribuições específicas: I – Secretaria de Gestão de Pessoas; II – Setor de Saúde; III - Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação do 1º Grau e do 2º Grau de jurisdição; IV - Subcomitê de Acessibilidade e Inclusão; V – Comitê de Ética e Integridade; VI – Secretaria da Corregedoria Regional; VII – Ouvidoria. §1º O encaminhamento da notícia a uma das instâncias institucionais não impede a atuação concomitante das áreas de Saúde e Gestão de Pessoas e não inibe as práticas restaurativas para a resolução de conflitos e promoção de ambiente de trabalho saudável. §2º A instância que receber notícia de assédio ou discriminação informará à área de Gestão de Pessoas para acolhimento, suporte, orientação e auxílio na modificação das situações noticiadas sempre que o noticiante assim o desejar. §3º Quando julgar conveniente, o(a) noticiante poderá buscar orientação e suporte externo de entidades representativas, serviços de apoio, organizações da sociedade civil ou pessoas de sua confiança, sem nenhum prejuízo do encaminhamento da notícia ou pedido de acompanhamento às instâncias institucionais. §4º Se o(a) noticiante considerar inviável a resolução do conflito, poderá solicitar, a qualquer tempo, o encaminhamento da notícia à autoridade competente para providências cabíveis, inclusive, conforme o caso, apuração por meio de sindicância ou processo administrativo disciplinar. §5º O encaminhamento da notícia à autoridade competente para providências cabíveis, inclusive, conforme o caso, apuração por meio de sindicância ou processo administrativo disciplinar, deverá sempre respeitar o desejo do(a) noticiante. §6º O exercício do direito de não representar do(a) noticiante concretiza a garantia fundamental de proteção à intimidade e, assim, não pode gerar, por si só e sem outros elementos de prova, consequências penais, cíveis ou administrativas. Art. 14. Deverão ser resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento de notícia de violência, assédio ou discriminação, sendo vedado o anonimato. §1º A confidencialidade é requisito ético e condição necessária para o acolhimento seguro da notícia de assédio ou discriminação, a fim de proteger o direito à intimidade e a integridade psíquica da pessoa noticiante, sendo exigido o seu consentimento expresso para qualquer registro ou encaminhamento formal do relato. §2º A instância institucional que realizar o acolhimento da notícia (art. 13) somente fará registro do relato mediante autorização da pessoa atendida ou nos termos do § 4º deste artigo, e naquele caso, resguardado o sigilo adequado conforme a autorização conferida, e no limite do necessário para eventual encaminhamento. §3º No caso de não haver autorização para o registro, a pessoa será cientificada verbalmente de que não será dado encaminhamento ao relato, ficando restrita a atuação da(s) instância(s) ao acolhimento. §4º Para fins estatísticos internos dos subcomitês e de construção de políticas públicas, será feito exclusivamente o registro do número de acolhimentos, sem a identificação dos dados nominais e detalhes do caso. **CAPÍTULO VII DAS INFRAÇÕES, PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES E PENALIDADES** Art. 15. As notícias de violência, assédio ou discriminação definidas nesta Política serão processados pelas instâncias competentes para conhecer da responsabilidade disciplinar, quando constituírem violações a deveres previstos na Constituição Federal, na Lei Complementar n.º 35, de 14 de março de 1979, no Código Civil, no Código Penal, no Código de Ética da Magistratura, na Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990, na legislação estadual e distrital ou nas demais leis e atos normativos vigentes. §1º A apuração de situação de violência, assédio ou discriminação, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, será instaurada pela autoridade competente em razão de denúncia fundamentada,



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 19ª REGIÃO
SECRETARIA DO TRIBUNAL PLENO

observados o devido processo legal e a ampla defesa. §2º A prática do assédio sexual é considerada infração disciplinar de natureza grave. §3º Aplicam-se as penalidades contidas na legislação mencionada no *caput* deste artigo às práticas de violência, assédio e discriminação, consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para o serviço público, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais. **CAPÍTULO VIII DO ALINHAMENTO COM O PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO** Art. 16. O Tribunal deverá alinhar seu Plano Estratégico Institucional a esta Política. Parágrafo único. Deverão ser instituídas e observadas políticas estratégicas institucionais adicionais acerca do tema para promover a equidade, com respeito às diversidades e enfrentamento a qualquer tipo de violência, assédio ou discriminação. **CAPÍTULO IX DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS** Art. 17. Fica instituída a Semana de Combate ao Assédio e à Discriminação, que será realizada neste Regional na primeira semana de maio de cada ano. Parágrafo único. As ações preventivas e formativas deverão ser realizadas durante toda a semana, contemplando magistrados(as), servidores(as), estagiários(as), aprendizes e trabalhadores(as) terceirizados(as). Art. 18. A Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação integrará todos os contratos de estágio, aprendizagem e de prestação de serviços firmados pelo Tribunal, de forma a assegurar o alinhamento entre prestadores de serviço. Art. 19. Será dado amplo conhecimento desta Política aos(as) magistrados(as), servidores(as), estagiários(as), aprendizes e trabalhadores(as) terceirizados(as) que atuam neste Tribunal, bem como dos instrumentos e canais disponíveis para garantir sua efetividade. Art. 20. Nos casos de retaliação a trabalhadores(as) de empresas prestadoras de serviços que tenham noticiado fatos relacionados a esta Política, mesmo após eventual rescisão do contrato do prestador de serviços, os Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento da Violência, Assédio e Discriminação deverão analisar a possibilidade de representação aos órgãos próprios da instituição, ao Ministério Público do Trabalho, ao órgão do Governo Federal responsável pelo Trabalho e Emprego, à Defensoria Pública e a outros órgãos de assistência judiciária gratuita, para as responsabilizações cabíveis. Art. 21. O Tribunal adotará o Plano de Ação Formativa, o Protocolo de Acolhimento em Situações de Assédio e/ou Discriminação, o Formulário de Avaliação de Risco do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Âmbito do Poder Judiciário e o Fluxo de Trabalho do Subcomitê e as Medidas Preventivas com Foco em Justiça Restaurativa, conforme anexos I a V, da Resolução nº 351 de 28 de outubro de 2020, do Conselho Nacional de Justiça. Art. 22. Revoga-se a Resolução nº 174, de 7 de agosto de 2019. Art. 23. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação. Publique-se no DEJT e B.I. Sala de Sessões, 3 de julho de 2024 ORIGINAL ASSINADO JOÃO LEITE DE ARRUDA ALENCAR Desembargador Vice-Presidente no exercício da Presidência. **7 – PJE Nº 2606-11.2024.5.19.0000 (PA) REQUERENTE: A. C. D. A. F. REQUERIDO: DESEMBARGADOR PRESIDENTE DO TRT 19ª REGIÃO RELATOR: ELIANE AROXA PEREIRA RAMOS BARRETO. Decisão:** preliminarmente, por unanimidade, nos termos do art. 65, inciso VI, do Regimento Interno desta Corte, incluir o presente processo em pauta para julgamento em mesa; e em continuidade, após os votos da Exmª Srª Desembargadora Relatora e dos Exmºs. Srs. Desembargadores João Leite de Arruda Alencar e Antônio Adrualdo Alcoforado Catão que DEFERIAM, *ad referendum* do Tribunal Pleno, os pedidos formulados, para reconhecer o direito do requerente ao recebimento da parcela GECJ enquanto exercente do cargo de Presidente da Associação dos Magistrados do Trabalho da 19ª Região e determinar o pagamento da GECJ ao



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 19ª REGIÃO
SECRETARIA DO TRIBUNAL PLENO

Exmo. Juiz A. C. D. A. F., da Gratificação por Exercício Cumulativo de Jurisdição - GECJ, referente ao mês de dezembro/2023, equivalente a 10 (dez) dias úteis, nos moldes da PORTARIA TRT 19ª GP Nº 07/2024; Autorizar o pagamento da Gratificação por Exercício Cumulativo de Jurisdição - GECJ por todo o exercício de 2024, nos termos e limites definidos na Resolução nº. 155 do CSJT, com as alterações promovidas pela Resolução nº. 375/2023 igualmente do CSJT, como se em efetivo exercício na jurisdição estivesse, observando-se a limitação ao teto constitucional e suas repercussões na gratificação natalina, nos termos do art. 9º, caput e § 1º, da Resolução CSJT nº 155/2015, assim como a disponibilidade orçamentária; por unanimidade, adiar o presente julgamento para conceder vista à Exmª Srª Desembargadora Vanda Maria Ferreira Lustosa. Os(a) Exmºs(a) Srs.(a) Desembargadores(a) Anne Helena Fischer Inojosa, Laerte Neves de Souza e Jasiel Ivo reservaram-se para votar posteriormente. **8 – PROAD N. 2469/2024. Decisão:** preliminarmente, por unanimidade, nos termos do art. 65, inciso VI, do Regimento Interno desta Corte, incluir o presente processo em pauta para julgamento em mesa; e em continuidade, por unanimidade, aprovar minuta de resolução do Plano de Integridade deste Regional e seu anexo, o Mapa de Riscos à Integridade; sendo formalizado o comprometimento e apoio explícito da alta administração deste Regional. Lavre-se a respectiva resolução. RESOLUÇÃO N.º 328, DE 3 DE JULHO DE 2024* *Data da disponibilização: 04 de Julho de 2024. Publicada no DEJT, cad. Adm., em 5/7/24, f. 1/2 ,4007/2024. Publicado no Bi e no site do TRT19 em 5/7/24. Sempre com o anexo(Plano de integridade e anexo I). Institui o Plano de Integridade do Tribunal do Trabalho da 19ª Região.O EGRÉGIO PLENO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA DÉCIMA NONA REGIÃO, em sua 13ª Sessão Administrativa Presencial, realizada no dia três de julho de dois mil e vinte e quatro, às dez horas, sob a Presidência do Excelentíssimo Senhor Desembargador João Leite de Arruda Alencar, com a presença dos(as) Excelentíssimos(as) Senhores(as) Desembargadores(as) Antônio Aduardo Alcoforado Catão, Vanda Maria Ferreira Lustosa, Eliane Arôxa Pereira Ramos Barreto, Anne Helena Fischer Inojosa, Laerte Neves de Souza e Jasiel Ivo, bem como da representante do Ministério Público do Trabalho, a Excelentíssima Senhora Procuradora Adir de Abreu, ausente o Exmo. Sr. Desembargador José Marcelo Vieira de Araújo, por motivo de férias, no uso de suas atribuições legais e regimentais; CONSIDERANDO os Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis (ODS's) que compõem a Agenda 2030 da ONU, mais especificamente o Objetivo nº 16, que busca “promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis”, inclusive pela redução substancial da corrupção e do suborno em todas as suas formas, pelo desenvolvimento de instituições eficazes, responsáveis e transparentes em todos os níveis, e pela garantia da tomada de decisão responsiva, inclusiva, participativa e representativa em todos os níveis; CONSIDERANDO que a integridade é vital para a governança pública, salvaguardando o interesse público e reforçando valores fundamentais como o compromisso com uma democracia pluralista baseada no estado de direito e no respeito dos direitos humanos; CONSIDERANDO que a integridade é uma pedra angular do sistema geral de boa governança e que a orientação atualizada sobre a integridade pública deve, portanto, promover a coerência com outros elementos-chave da governança pública; CONSIDERANDO os princípios da legalidade, da publicidade, da impessoalidade, da probidade administrativa, da moralidade e da eficiência; CONSIDERANDO a necessidade de adoção das boas práticas de prevenção à corrupção internacionalmente adotadas, no âmbito do Tribunal Regional do



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 19ª REGIÃO
SECRETARIA DO TRIBUNAL PLENO

Trabalho da 19ª Região; CONSIDERANDO a edição da Lei nº 12.846/2013, denominada Lei Anticorrupção Empresarial, que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil das pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira; CONSIDERANDO as disposições relativas ao programa de integridade tratadas no Decreto nº 11.129/2022, que regulamentou a Lei nº 12.846/2013; CONSIDERANDO as diretrizes do Referencial de Combate a Fraude e Corrupção, Aplicável Órgãos e Entidades da Administração Pública, 2ª Edição/2018, do TCU; CONSIDERANDO o levantamento do sistema e-Prevenção, gerido pelo Tribunal de Contas da União, para apoiar o desenvolvimento das ações contempladas no Programa Nacional de Prevenção à Corrupção (PNPC); CONSIDERANDO a Resolução CNJ nº 410, de 23 de agosto de 2021, que dispõe sobre normas gerais e diretrizes para a instituição de sistemas de integridade no âmbito do Poder Judiciário; CONSIDERANDO a Resolução TRT19 nº 316, de 24 de janeiro de 2024, que dispõe sobre a Política de Integridade do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região; CONSIDERANDO o disposto no PROAD nº 2469/2024 RESOLVE Art. 1º Fica aprovado, na forma do Anexo a esta Resolução, o Plano de Integridade do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região (TRT19). Art. 2º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação. Publique-se no DEJT e B.I. Sala de Sessões, 3 de julho de 2024 ORIGINAL ASSINADA. JOÃO LEITE DE ARRUDA ALENCAR. Desembargador Vice-Presidente no exercício da Presidência. **9 – PROAD N. 3283/2024. Decisão:** preliminarmente, por unanimidade, nos termos do art. 65, inciso VI, do Regimento Interno desta Corte, incluir o presente processo em pauta para julgamento em mesa; e em continuidade, por unanimidade, aprovar a minuta de resolução que altera a Resolução Administrativa nº 303, de 6 de setembro de 2023, que institui o Comitê de Governança e Estratégia no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região. Lavre-se a respectiva resolução. RESOLUÇÃO Nº 329, de 3 de julho de 2024* *Data da Disponibilização: 04 de Julho de 2024. Publicada no DEJT, Cad. Adm, em 5/7/24, f. 2, 4007/2024. Publicada no BI e no site do TRT19 em 5/7/24. Altera a Resolução Administrativa nº 303, de 6 de setembro de 2023, que institui o Comitê de Governança e Estratégia no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região. O EGRÉGIO PLENO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA DÉCIMA NONA REGIÃO, em sua 13ª Sessão Administrativa Presencial, realizada no dia três de julho de dois mil e vinte e quatro, às dez horas, sob a Presidência do Excelentíssimo Senhor Desembargador João Leite de Arruda Alencar, com a presença dos(as) Excelentíssimos(as) Senhores(as) Desembargadores(as) Antônio Adrualdo Alcoforado Catão, Vanda Maria Ferreira Lustosa, Eliane Arôxa Pereira Ramos Barreto, Anne Helena Fischer Inojosa, Laerte Neves de Souza e Jasiel Ivo, bem como da representante do Ministério Público do Trabalho, a Excelentíssima Senhora Procuradora Adir de Abreu, ausente o Exmo. Sr. Desembargador José Marcelo Vieira de Araújo, por motivo de férias, no uso de suas atribuições legais e regimentais; CONSIDERANDO o dispositivo contido no art. 5º, V, da Resolução CNJ nº 552/2024; CONSIDERANDO o constante no PROAD nº 3283/2024, RESOLVE: Art. 1º Acrescer o Art. 10-A, com a seguinte redação: [...] Art. 10-A. *Os integrantes do Comitê de Orçamento e Finanças e do Subcomitê de Orçamento do Primeiro Grau de Jurisdição serão convidados a participar de todas as reuniões do Comitê de Governança e Estratégia, com direito a assento e voz.* Art. 2º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação. Art. 3º Republica-se a Resolução nº 303, de 6 de setembro de 2023, consolidando as alterações promovidas por esta Resolução. Publique-se no D.E.J.T. e no B.I. Sala das Sessões, 3 de julho de 2024 ORIGINAL ASSINADO JOÃO LEITE DE



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 19ª REGIÃO
SECRETARIA DO TRIBUNAL PLENO

ARRUDA ALENCAR Desembargador Vice-Presidente no exercício da Presidência. **10 – PROAD N. 3452/2024.. Decisão:** preliminarmente, por unanimidade, nos termos do art. 65, inciso VI, do Regimento Interno desta Corte, incluir o presente processo em pauta para julgamento em mesa; e em continuidade, por unanimidade, deferir o adiamento das férias referentes a 2ª etapa de 2024, anteriormente agendadas para o período de 20.07 a 20.08.2024, com conversão em pecúnia dos 10 últimos dias, para gozo no período de 17.09 a 16.10.2024, com conversão dos primeiros 10 dias em abono pecuniário, conforme informação da Coordenadoria de Gestão do Quadro de Magistrados datada de 26/6/24. **11 – PROAD N. 3324/2024. Decisão:** preliminarmente, por unanimidade, nos termos do art. 65, inciso VI, do Regimento Interno desta Corte, incluir o presente processo em pauta para julgamento em mesa; e em continuidade, por unanimidade, deferir o abono de permanência, com fundamento no art. 8º da Emenda Constitucional n. 103/2019, com efeitos a contar de 14.6.2024, dia imediatamente posterior à data em que o servidor implementou todos os requisitos exigidos para sua aposentadoria voluntária, com base no art. 20 da referida Emenda e permaneceu em atividade, nos termos do PARECER TRT19/SJA N. 120/2024. **12 – PROAD N. 3537/2024. Decisão:** preliminarmente, por unanimidade, nos termos do art. 65, inciso VI, do Regimento Interno desta Corte, incluir o presente processo em pauta para julgamento em mesa; e em continuidade, por unanimidade, deferir o adiamento das férias referentes ao 2º período de 2024, anteriormente agendadas para o período de 17.09 a 16.10.2024, com conversão em pecúnia dos últimos 10 dias, para gozo no período de 07.10 a 05.11.2024, convertendo em abono pecuniário os últimos 10 dias, conforme informação da Coordenadoria de Gestão do Quadro de Magistrados datada de 27/6/24. **13 – PROAD N. 3428/2024. Decisão:** preliminarmente, por unanimidade, nos termos do art. 65, inciso VI, do Regimento Interno desta Corte, incluir o presente processo em pauta para julgamento em mesa; e em continuidade, por unanimidade, com fundamento na Resolução n. 146/2012 do CNJ e no art. 37 da Lei n. 8.112/90, deferir o pedido de redistribuição com reciprocidade, envolvendo um cargo de Técnico Judiciário, Área Administrativa, deste TRT da 19ª Região, ocupado por A. P. A. S., e idêntico cargo, ocupado por D. G. T. P., servidora do quadro de pessoal do TRT da 18ª Região, nos termos do PARECER TRT19/SJA N. 122/2024. **14 – PROAD N. 3122/2024. Decisão:** preliminarmente, por unanimidade, nos termos do art. 65, inciso VI, do Regimento Interno desta Corte, incluir o presente processo em pauta para julgamento em mesa; e em continuidade, por unanimidade, deferir o pedido de LICENÇA PARA APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL da Excelentíssima Juíza K. N. D. A. C. E L.; sendo o objetivo escrever a dissertação e desenvolver o produto final exigidos para a conclusão do Mestrado Profissional em Direitos Sociais e Processos Reivindicatórios no Centro Universitário de Educação Superior de Brasília(IESB), conforme despachos da Escola Judicial e da Corregedoria Regional, documentos 8 e 12, respectivamente. Não havendo mais processos, a sessão presencial foi encerrada às onze horas e seis minutos, cuja ata lavrei, nos termos do PROAD Nº 2505/2023, para constar e, achada conforme, será assinada por mim _____ Adalgisa Jatubá Paraizo de Carvalho, Secretária do Tribunal Pleno Substituta.