



Caderno Administrativo
Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região



DIÁRIO ELETRÔNICO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PODER JUDICIÁRIO

REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL

Nº4127/2024

Data da disponibilização: Segunda-feira, 23 de Dezembro de 2024.

<p>Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região</p> <p>Desembargadora DENISE ALVES HORTA Presidente</p> <p>Desembargador SEBASTIÃO GERALDO DE OLIVEIRA 1º Vice-Presidente</p> <p>Desembargador EMERSON JOSÉ ALVES LAGE 2º Vice-Presidente</p> <p>Desembargador MANOEL BARBOSA DA SILVA Corregedor</p> <p>Desembargador ANTÔNIO CARLOS RODRIGUES FILHO Vice-Corregedor</p>	<p>AVENIDA GETÚLIO VARGAS, 225, FUNCIONÁRIOS, BELO HORIZONTE/MG CEP: 30112900</p> <p>Telefone(s) : (31) 3228-7000</p>
---	---

Presidência

Portaria

Portaria

PORTARIA GP N. 615, 17 de dezembro de 2024

Institui o Grupo de Trabalho no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-MG) para elaborar o fluxo de acolhimento e tratamento de denúncias de assédio e discriminação, definindo procedimentos, prazos e responsabilidades para garantir a apuração eficaz e a proteção dos direitos das partes envolvidas, visando promover um ambiente de trabalho ético, inclusivo e respeitoso.

A Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, no uso de suas atribuições legais e regimentais, Considerando o princípio da dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, a proibição de todas as formas de discriminação e o direito à saúde e à segurança no trabalho (artigos 1º, inc. III e IV; 3º, IV; 6º; 7º, inc. XXII; 37 e 39, § 3º; 170, caput, da Constituição Federal); Considerando que o assédio e a discriminação podem configurar violação à Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990 e à Lei nº 8.429 de 2 de junho de 1992, que tratam, respectivamente, do regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais e das sanções aplicáveis a atos de improbidade administrativa; Considerando que o assédio sexual constitui violação ao direito à liberdade sexual, à intimidade, à vida privada, à igualdade de tratamento e a um ambiente de trabalho saudável e seguro, atentando contra a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho; Considerando que as práticas de assédio e discriminação configuram formas de violência psicológica que impactam a vida do trabalhador, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, podendo acarretar graves prejuízos à saúde física e mental, inclusive risco de morte, constituindo um risco psicossocial concreto e relevante na organização do trabalho; Considerando que a Política Nacional de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário, conforme disposto no art. 8º, inciso XII, da Resolução CNJ n. 240 de 9 de setembro de 2016, estabelece a necessidade de adotar medidas para prevenir e combater práticas, gestões e condutas que possam favorecer o assédio ou desrespeitar os valores profissionais do serviço público judiciário e da magistratura; Considerando o parágrafo único do art. 1º da Resolução CNJ n. 351 de 28 de outubro de 2020, que determina que as disposições sobre a prevenção e o enfrentamento de condutas de assédio e discriminação no Poder Judiciário aplicam-se a todas as relações socioprofissionais e à organização do trabalho, abrangendo condutas praticadas contra estagiários(as), aprendizes, voluntários(as), terceirizados(as) e quaisquer outros prestadores(as) de serviços, independentemente do vínculo jurídico mantido;

Considerando o disposto no art. 4º, inciso VIII, da mesma resolução, que estabelece que o atendimento e o acompanhamento dos casos de assédio e discriminação devem ser norteados por uma abordagem sistêmica e integrativa, envolvendo fluxos de trabalho coordenados entre unidades e especialidades profissionais, especialmente entre as áreas de gestão de pessoas e de saúde;

Considerando o art. 7º da Resolução CNJ n. 351 de 28 de outubro de 2020, que dispõe sobre a criação de um canal de acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação permanentes para casos de assédio e discriminação, preferencialmente sob responsabilidade das áreas de gestão de pessoas;

Considerando, ainda, que o § 1º do mesmo artigo estabelece a observância do Protocolo de Acolhimento em situações de assédio e/ou discriminação (Anexo II) e do formulário de avaliação de risco de assédio moral, assédio sexual e discriminação no âmbito do Poder Judiciário (Anexo III);

Considerando o § 2º do art. 7º, que prevê que o acompanhamento dos casos pode ser individual ou coletivo, inclusive para equipes, visando proporcionar suporte psicossocial e orientar a busca de soluções sistêmicas para a eliminação de situações de assédio e discriminação no ambiente de trabalho;

Considerando, finalmente, que, em reunião realizada no dia 25 de outubro de 2024, os Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação dos 1º e 2º graus deliberaram pela constituição de um grupo de trabalho destinado à elaboração de um fluxo para o acolhimento e tratamento das denúncias,

Resolve:

CAPÍTULO I

DO OBJETO

Art. 1º Esta Portaria Conjunta institui o Grupo de Trabalho para elaborar o fluxo de acolhimento e tratamento de denúncias de assédio e discriminação, definindo procedimentos, prazos e responsabilidades para garantir a apuração eficaz e a proteção dos direitos das partes envolvidas, visando promover um ambiente de trabalho ético, inclusivo e respeitoso.

CAPÍTULO II

DA COMPOSIÇÃO

Art. 2º O Grupo de Trabalho será composto pelos seguintes membros:

Bruno Pereira Boaventura Torrozo, servidor indicado pelos coordenadores do Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação nos 1º e 2º Graus;

Marina Milagres Braz de Vasconcelos, representante da Secretaria de Desenvolvimento de Pessoas;

Daniela de Oliveira Castro, representante da Diretoria de Gestão de Pessoas;

Gabriela Barbosa Cabral Rodrigues, representante da Seção de Serviço Social;

Luziane Maria Ribeiro Neff, representante da Secretaria da Ouvidoria;

Fernanda Freire Fonseca, representante da Secretaria de Saúde;

Lucas Alves da Silva, representante do Sitraemg;

Paulo Roberto de Oliveira, representante do Subcomitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no 1º Grau;

Jessiane Carla Siqueira Moreira, representante do Subcomitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no 2º Grau.

§ 1º O servidor Bruno Pereira Boaventura Torrozo coordenará o Grupo de Trabalho e terá como suplente a servidora Marina Milagres Braz de Vasconcelos.

§ 2º A critério do coordenador, poderão ser convidados outros magistrados e servidores do Tribunal para contribuírem no desenvolvimento das atividades do grupo de trabalho.

§ 3º Os membros do Grupo de Trabalho realizarão suas atividades no colegiado sem prejuízo das respectivas funções administrativas ou jurisdicionais.

CAPÍTULO III

DAS ATRIBUIÇÕES

Art. 3º Compete ao Grupo de Trabalho:

elaborar e propor o fluxo detalhado para o recebimento, acolhimento, apuração e resolução das denúncias de assédio e discriminação no âmbito do TRT-MG;

definir os procedimentos internos que assegurem a confidencialidade, integridade e segurança das partes envolvidas, em conformidade com os direitos dos denunciadores e denunciados;

estabelecer prazos e responsabilidades para as fases do processo, desde a denúncia até a conclusão da investigação, assegurando a eficiência e o sigilo das partes envolvidas;

realizar estudos e apresentar sugestões acerca de normativos internos e legislação pertinente, com o propósito de aprimorar continuamente o ambiente de trabalho e a proteção dos direitos fundamentais dos servidores e magistrados.

Art. 4º Compete ao coordenador do Grupo de Trabalho:

convocar ou fazer convocar reuniões ordinárias e extraordinárias;

comparecer às reuniões, pessoalmente ou representada pela suplente;

estabelecer e fazer cumprir cronograma de atividades;

zelar pela eficiência do colegiado; e

mediar conflitos relativos à atuação do colegiado.

CAPÍTULO IV

DA AFINIDADE TEMÁTICA

Art. 5º O Grupo de Trabalho instituído por meio desta Portaria vincula-se aos Subcomitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Primeiro Grau e Subcomitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Segundo Grau.

CAPÍTULO V

DA UNIDADE DE APOIO EXECUTIVO

Art. 6º A Secretaria de Desenvolvimento de Pessoas (SEDP) atuará como Unidade de Apoio Executivo (UAE) do grupo de trabalho instituído por esta Portaria.

§ 1º Cabe à UAE:

receber, organizar e registrar em pauta os assuntos a serem debatidos nas reuniões;
enviar aos membros dos colegiados as pautas e demais documentos necessários para a realização da reunião;
convidar os membros para reuniões convocadas pelo coordenador ou por 1/3 (um terço) dos membros dos respectivos colegiados;
providenciar os recursos físicos e tecnológicos para as reuniões; e
redigir as atas das reuniões e colher a assinatura do coordenador.

§ 2º Cabe ao titular da UAE:

zelar pelo cumprimento das atribuições estabelecidas no § 1º deste artigo;
manter atualizadas as informações dos colegiados no sítio eletrônico do Tribunal, inclusive no que diz respeito ao conteúdo e à vigência dos atos normativos;
dar ciência às coordenadoras dos colegiados sobre eventual inobservância da periodicidade de realização das reuniões ordinárias; e
reportar às coordenadoras as ocorrências que possam dificultar, direta ou indiretamente, a realização de reuniões dos colegiados e/ou a divulgação dos documentos por ele produzidos.

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

CAPÍTULO VI

DAS REUNIÕES

Art. 7º As reuniões dos grupos de trabalho instituídos por esta Portaria ocorrerão, ordinariamente, com frequência quinzenal, e, extraordinariamente, quando necessário.

§ 1º As reuniões ordinárias ocorrerão em datas fixadas pelo coordenador, observadas a periodicidade estabelecida no caput deste artigo e a antecedência mínima de 5 (cinco) dias para convocação.

§ 2º A convocação para as reuniões se dará por qualquer meio admitido em direito, dispensada a antecedência mínima no caso de reunião extraordinária.

§ 3º As reuniões serão realizadas de forma telepresencial.

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

Art. 8º Os grupos de trabalho convidarão, para participar como colaboradores, sem direito a voto, representantes de unidades organizacionais do Tribunal que possam ser afetadas pelos trabalhos desenvolvidos pelos grupos.

CAPÍTULO VII

DAS PAUTAS E ATAS DE REUNIÃO

Art. 9º As atas conterão, no mínimo, as seguintes informações:

a data, o horário e o local da reunião;
o breve relato das manifestações ocorridas durante a reunião;
as deliberações tomadas;
o responsável pelo cumprimento de cada deliberação;
os nomes dos participantes.

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

§ 2º As pautas e as atas serão publicadas no sítio eletrônico do Tribunal, até 10 (dez) dias úteis depois de realizada a reunião.

§ 3º Cabe à UAE diligenciar para que o prazo estabelecido no § 2º deste artigo seja atendido.

CAPÍTULO VIII

DO QUÓRUM DE REUNIÃO E DO QUÓRUM DE VOTAÇÃO

Art. 10. Para instalar-se reunião dos grupos de trabalho, será exigido quórum da maioria simples de seus membros, presente o coordenador ou o vice coordenador.

Art. 11. As deliberações dos grupos de trabalho serão tomadas por maioria simples, considerando o número de membros presentes na reunião.

§ 1º Os membros dos colegiados terão voto de igual peso.

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

CAPÍTULO IX

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 12 O grupo de trabalho manterá diálogo com outros colegiados temáticos, com a Administração do Tribunal e com as demais partes interessadas, nos termos do art. 22 da Resolução GP n. 148, de 6 de agosto de 2020.

Art. 13. O direito de acesso a documentos, ou a informações neles contidas, utilizados como fundamento para tomada de decisão ou ato

administrativo será assegurado apenas com a edição do respectivo ato decisório, quando, a critério dos colegiados, o acesso prévio puder prejudicar a tomada da decisão ou seus efeitos.

Art. 14. O grupo de trabalho deverá apresentar os resultados de sua atuação aos Subcomitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Primeiro Grau e Subcomitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Segundo Grau em até 180 (cento e oitenta) dias a partir da data da publicação desta Portaria.

Art. 15. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

DENISE ALVES HORTA

Desembargadora Presidente

Resolução

Resolução

RESOLUÇÃO GP N. 372, 17 de dezembro de 2024

RESOLUÇÃO GP N. 372, DE 18 DE DEZEMBRO DE 2024

Institui o Programa Carbono Zero no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

A PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

CONSIDERANDO o art. 225, caput, da Constituição Federal de 1988, que assegura a todos o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, impondo ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações;

CONSIDERANDO a Agenda 2030 das Nações Unidas, que contempla os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS), em especial o ODS n. 13, relativo à ação contra a mudança global do clima;

CONSIDERANDO o Pacto pela Transformação Ecológica entre os três Poderes do Estado Brasileiro, de 21 de agosto de 2024, por meio do qual Executivo, Legislativo e Judiciário comprometeram-se a atuar de modo coordenado para enfrentar a crise ecológica; promover um modelo de desenvolvimento sustentável, em suas dimensões ambiental, social e econômica; e reduzir os impactos de suas atividades sobre o meio ambiente, inclusive por meio de programas de descarbonização;

CONSIDERANDO a Resolução n. 400, de 16 de junho de 2021, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que dispõe sobre a política de sustentabilidade no âmbito do Poder Judiciário;

CONSIDERANDO a Resolução n. 594, de 8 de novembro de 2024, do CNJ, que institui o Programa Justiça Carbono Zero e altera a Resolução CNJ n. 400, de 2021; e

CONSIDERANDO o Plano de Logística Sustentável do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (PLS-TRT3), aprovado para o período de 2021 a 2026,

RESOLVE:

Art. 1º Esta Resolução institui o Programa Carbono Zero no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

Art. 2º O Programa Carbono Zero objetiva promover a descarbonização, por meio de ações para medir, reduzir e compensar as emissões de gases de efeito estufa (GEE) resultantes do funcionamento do Tribunal.

Parágrafo único. Para os fins desta Resolução, entende-se por „carbono zero“ a neutralidade de carbono obtida por meio da redução de emissões de GEE e da compensação das emissões remanescentes em volume igual ou superior às emissões geradas pelo Tribunal.