



## RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA Nº 68/2024

**Institui Nova Política de Prevenção e Combate da Violência, do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de Todas as Formas de Discriminação do TRT da 24ª Região. Expediente vinculado ao PROAD nº 18564/2023.**

### **PROAD Nº 18564/2023**

**INTERESSADOS:** TRT/24ª Região.

**ASSUNTO:** Institui Nova Política de Prevenção e Combate da Violência, do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de Todas as Formas de Discriminação do TRT da 24ª Região.

**AUTORIDADE REQUERIDA:** Egrégio Tribunal Pleno.

O Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região, na 4ª Sessão Administrativa Ordinária do Egrégio Tribunal Pleno, realizada no dia 2 de maio de 2024 (quinta-feira), às 14 horas, sob a Presidência do Desembargador João Marcelo Balsanelli, com a participação dos Desembargadores André Luís Moraes de Oliveira, João de Deus Gomes de Souza, Nicanor de Araújo Lima, Marcio Vasques Thibau de Almeida, Francisco das C. Lima Filho e César Palumbo Fernandes (ausente por motivo justificado o Desembargador Vice-Presidente Tomás Bawden de Castro Silva), e do(a) representante do Ministério Público do Trabalho da 24ª Região, Procurador(a) Cândice Gabriela Arosio.

**CONSIDERANDO** a publicação da Resolução CSJT n. 360/2023, que instituiu a Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus;

**CONSIDERANDO** as publicações das Resoluções CNJ n. 518/2023 e 538/2023, que alteraram a Resolução CNJ n. 351/2020, que instituiu, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação;

**CONSIDERANDO** a instrução realizada nos autos do processo administrativo n. 18.564/2023;

**CONSIDERANDO** a necessidade de instituir uma nova Política de Prevenção e Combate da Violência, do Assédio Moral e Sexual e de Todas as Formas de Discriminação no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região;



**DECIDIU**, por unanimidade, aprovar a presente Resolução Administrativa, com a seguinte redação:

## **CAPÍTULO I**

### **DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS**

**Art. 1º** A Política de Prevenção e Combate da Violência, do Assédio Moral e Sexual e de Todas as Formas de Discriminação do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região fica instituída pelo presente ato normativo.

**Parágrafo único.** Esta Política está de acordo com a Resolução CNJ n. 351/2020 e com a Resolução CSJT n. 360/2023, sendo aplicáveis as disposições previstas nos mencionados normativos.

**Art. 2º** Esta Política tem por objetivo promover, no âmbito do Tribunal, o trabalho digno, livre de condutas que configurem violência, assédio moral, assédio sexual e discriminação no ambiente laboral institucional.

**Art. 3º** Este normativo aplica-se a todas as condutas de violência, assédio e discriminação no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho no Tribunal ou em razão delas, praticadas de forma presencial ou por meios telemáticos em face de magistrados(as), servidores(as), estagiários(as), aprendizes, prestadores(as) de serviços, trabalhadores(as) terceirizados(as) e voluntários(as).

## **CAPÍTULO II**

### **DAS DEFINIÇÕES**

**Art. 4º** 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: 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;

IV - 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;

V - 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;

VI - 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;

VII - saúde no trabalho: 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;

VIII - 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;

IX - 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;



X - 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;

XI - 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 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;

XII - 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;

XIII - 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

XIV - 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 III**

#### **DOS PRINCÍPIOS**

**Art. 5º** A Política de que trata este ato normativo é orientada pelos seguintes princípios:

- I - respeito à dignidade da pessoa humana;
- II - não discriminação e respeito à diversidade;
- III - proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas;
- IV - reconhecimento do valor social do trabalho;
- V - preservação dos direitos sociais do trabalho;



VI - saúde, segurança e sustentabilidade como pressupostos fundamentais da organização laboral e dos métodos de gestão;

VII - garantia de um ambiente de trabalho sadio;

VIII - primazia da abordagem preventiva;

IX - transversalidade e integração das ações;

X - responsabilidade e proatividade institucional;

XI - sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas e do conteúdo das apurações;

XII - preservação do denunciante e das testemunhas a represálias;

XIII - resguardo da ética profissional;

XIV - construção de uma cultura de respeito mútuo, igualdade de tratamento e soluções dialogadas para os conflitos no trabalho;

XV - gestão participativa, com fomento à cooperação vertical, horizontal e transversal; e

XVI - valorização da subjetividade, da vivência, da autonomia e das competências do trabalhador.

#### **CAPÍTULO IV**

#### **DAS DIRETRIZES GERAIS**

**Art. 6º** 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 do 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 Política;

III - as estratégias institucionais de prevenção e enfrentamento à violência, ao assédio e à discriminação priorizarão:



a) o desenvolvimento e a difusão de experiências e métodos de gestão e organização laboral que promovam saúde, sustentabilidade e segurança no trabalho;

b) a promoção de política institucional de escuta, acolhimento e acompanhamento de pessoas;

c) o incentivo às abordagens de práticas restaurativas para resolução de conflitos;

IV - a Escola Judicial, nos programas de capacitação de magistrados(as) e de servidores(as), inclusive os de desenvolvimento gerencial, deverá 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 temas relacionados a gênero, à raça, à diversidade e a outros conteúdos correlatos, relacionando-os com os processos de promoção à saúde no trabalho;

V - os(as) gestores(as) das unidades administrativas e judiciárias do Tribunal deverão promover ambientes 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 prevenção e o enfrentamento da violência, da discriminação e do assédio moral e sexual 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;

V - a unidade de gestão de pessoas e o colegiado de acessibilidade e inclusão e os colegiados de prevenção e enfrentamento da violência, assédio e discriminação promoverão, junto com a 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.

## **CAPÍTULO V**

### **DA GESTÃO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO**

**Art. 7º** 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 moral e sexual ou a discriminação;

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 valorização da experiência de trabalho, da discussão e deliberação coletiva e do compromisso com a qualidade e a efetividade dos serviços judiciais;

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.

**Parágrafo único.** A prevenção baseada em princípios restaurativos poderá adotar as sugestões de medidas preventivas do Anexo V da Resolução CNJ n. 351/2020.

**Art. 8º** 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 ao serviço de psicologia e assistência social do Núcleo de Saúde e Programas Assistenciais sempre que necessitarem de apoio para tratar de resolução de conflitos, enfrentamento ao assédio e à discriminação, saúde mental no trabalho e outros temas afins.

## **CAPÍTULO VI**

### **DO ACOLHIMENTO, SUPORTE E ACOMPANHAMENTO**

**Art. 9º** O Núcleo de Saúde e Programas Assistenciais, por meio do serviço de psicologia e assistência social, é responsável pelo acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação às pessoas afetadas por situações de violência, assédio e discriminação no âmbito institucional, devendo ser resguardado o sigilo profissional.

§1º 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.

§2º Ao realizar o acolhimento, o serviço de psicologia e assistência social deverá aplicar o protocolo de acolhimento e formulário de avaliação de risco constantes dos anexos II e III da Resolução CNJ n. 351/2020.

**Art. 10** 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. 11** A escuta e o acompanhamento, observados métodos e técnicas profissionais, propiciarão atenção humanizada e centrada na necessidade da pessoa, respeitando seu tempo de reflexão e decisão e fortalecendo sua integridade psíquica, autonomia e liberdade de escolha.

**Parágrafo único.** O acompanhamento propiciará informação acerca das possibilidades de encaminhamento previstas nesta Política e das alternativas de suporte e orientação disponíveis, respeitadas as escolhas quanto ao modo de enfrentar a situação de assédio ou discriminação.

**Art. 12.** O acolhimento, suporte e acompanhamento serão realizados por equipe multidisciplinar de profissionais ligados à saúde, na perspectiva inter e transdisciplinar, a fim de assegurar cuidado integral às pessoas afetadas por situação de assédio ou discriminação.



**Art. 13.** Frente a riscos psicossociais relevantes, a equipe multidisciplinar referida no artigo anterior poderá prescrever ações imediatas para preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas afetadas por assédio ou discriminação, inclusive, se for o caso, sugerir à Presidência do Tribunal, a realocação dos servidores envolvidos, com sua anuência, em outra unidade.

## **CAPÍTULO VII**

### **DA NOTÍCIA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO**

**Art. 14.** Toda conduta que possa configurar violência, assédio ou discriminação poderá ser noticiada por:

I - qualquer pessoa que se perceba alvo de violência, assédio ou discriminação no trabalho;

II - qualquer pessoa que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar violência, assédio ou discriminação no trabalho.

**Art. 15.** As notícias de assédio ou de discriminação poderão ser apresentadas para as seguintes unidades:

I - Ouvidoria;

II - Núcleo de Saúde e Programas Assistenciais;

III - Corregedoria Regional, quando a notícia envolver magistrado(a) de primeiro grau;

IV - Presidência, quando a notícia envolver magistrado(a) de segundo grau.

§1º 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.

§2º A critério da pessoa noticiante, a pessoa referida na notícia poderá ser chamada a participar de práticas restaurativas ou outras medidas consideradas adequadas para o caso concreto, visando à resolução do conflito.

§3º Se o(a) noticiante considerar inviável a resolução conciliada 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.



§4º O acolhimento da notícia não se confunde e não se comunica com os procedimentos formais de natureza disciplinar, de modo que a pessoa a que se refere a notícia de violência, assédio ou discriminação não deverá ser cientificada da existência ou do conteúdo da notícia, nem chamada a ser ouvida sem o consentimento do(a) noticiante.

§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. 16.** A unidade que receber a notícia de violência, de assédio ou de discriminação informará o caso ao Núcleo de Saúde e Programas Assistenciais para providenciar o acolhimento, suporte, orientação e, quando solicitado pelo(a) noticiante, auxílio na modificação das situações noticiadas.

**Art. 17.** O fluxo de tratamento e processamento das notícias de violência, de assédio e de discriminação está delimitado no anexo único deste normativo.

**Art. 18.** As práticas restaurativas para a resolução de conflitos podem ser oportunizadas às pessoas envolvidas quando o caso permitir e se o(a) noticiante estiver de acordo.

**Art. 19.** 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, violência 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 Ao fazer o acolhimento, o Núcleo de Saúde e Programas Assistenciais somente fará registro do relato mediante autorização da pessoa atendida, 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 de Prevenção e Enfrentamento da Violência, Assédio e Discriminação do 1º e do 2º graus 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 VIII

### DAS INFRAÇÕES, PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES E PENALIDADES

**Art. 20.** As notícias de violência, assédio ou discriminação definidas nesta Política serão processadas 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, 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 moral, assédio sexual 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 IX

### DOS SUBCOMITÊS DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DA VIOLÊNCIA, ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO

**Art. 21.** Os Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento da Violência, Assédio e Discriminação do 1º e do 2º graus, instituídos respectivamente pelas Resoluções Administrativas n. 12/2023 e 21/2023, deverão zelar para o cumprimento e desenvolvimento desta Política, exercendo, em cooperação, as atribuições previstas nos seus respectivos atos normativos.

**Art. 22.** Os Subcomitês de Prevenção e Enfrentamento da Violência, Assédio e Discriminação do 1º e do 2º graus, para o



desempenho de suas atribuições, poderão solicitar suporte à Escola Judicial, à Coordenadoria de Comunicação Sociais, à Secretaria de Gestão de Pessoas e a outras unidades do Tribunal.

## **CAPÍTULO X**

### **DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

**Art. 23.** A Semana de Combate à Violência, ao Assédio e à Discriminação deverá ser realizada na primeira semana de maio de cada ano, nos termos do art. 18-A da Resolução CNJ n. 351/2020 e do art. 19 da Resolução CSJT n. 360/2023.

**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. 24.** Esta Política e as Políticas instituídas pela Resolução CNJ n. 351/2020 e pela Resolução CSJT n. 360/2023 deverão integrar todos os contratos de estágio e de prestação de serviços firmados pelo Tribunal, de forma a assegurar o alinhamento entre os colaboradores.

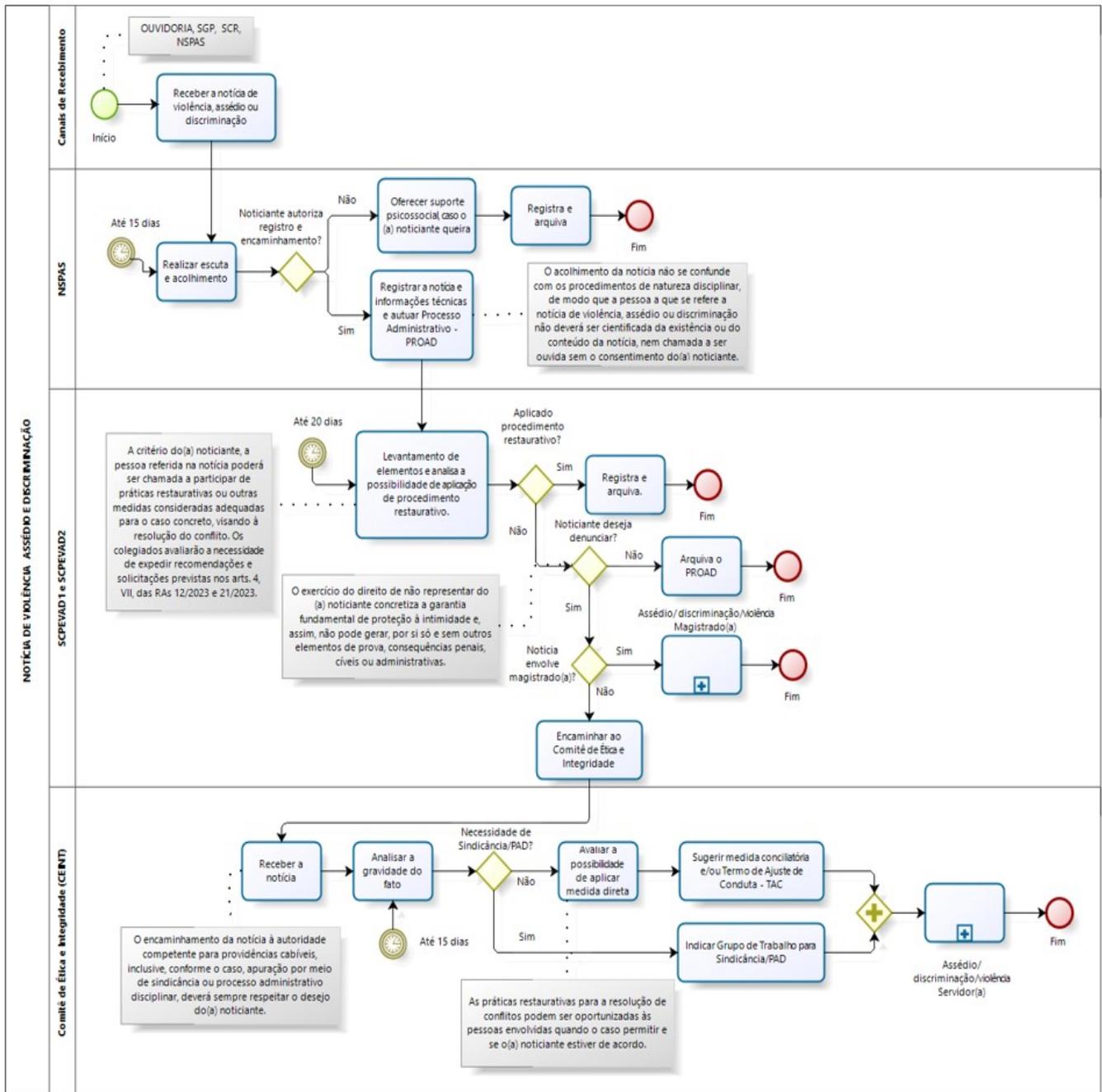
**Art. 25.** Deverá ser dado amplo conhecimento desta Política aos(as) magistrados(as), servidores(as), estagiários(as), aprendizes e trabalhadores(as) terceirizados(as) que atuam no Tribunal, bem como dos canais de denúncias.

**Art. 26.** Este ato normativo entra em vigor na data de sua publicação, ficando revogada a Resolução Administrativa n. 80/2023 e aplicando-se, no que couber, a Convenção n. 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT); o Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça (CNJ); a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher da Organização das Nações Unidas (ONU); a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância da Organização dos Estados Americanos (OEA) e outras normas internacionais contra o racismo e a discriminação.

**JOÃO MARCELO BALSANELLI**  
Desembargador Presidente



### ANEXO ÚNICO





PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO  
SECRETARIA DO TRIBUNAL PLENO

