



**PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO**

RESOLUÇÃO NORMATIVA 9/2019(*)

Institui a Política e estabelece ações para a Prevenção e o Combate ao Assédio Moral no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região.

~~— O EGRÉGIO PLENO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO, em Sessão Ordinária hoje realizada, sob a Presidência da Excelentíssima Senhora Desembargadora Regina Gláucia Cavaleante Nepomuceno, Vice-Presidente do Tribunal no exercício da Presidência, presentes os Excelentíssimos Senhores Desembargadores José Antônio Parente da Silva, Cláudio Soares Pires, Maria José Girão, Maria Roseli Mendes Alencar, Jefferson Quesado Junior, Fernanda Maria Uchôa de Albuquerque, Francisco José Gomes da Silva, Emmanuel Teófilo Furtado, Paulo Regis Machado Botelho e a Excelentíssima Procuradora-Regional do Trabalho Dra. Mariana Ferrer Carvalho Rolim,~~

~~— CONSIDERANDO a Resolução CSJT nº 237, de 23 de abril de 2019, que institui a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral na Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus;~~

~~— CONSIDERANDO a importância do combate ao assédio moral, em todas as suas formas, para garantir um ambiente laboral saudável, respeitoso, equânime e produtivo;~~

~~— RESOLVE:~~

**CAPÍTULO I
Das Disposições Gerais**

~~— Art. 1º A Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral na Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus, instituída pela Resolução CSJT nº 237, de 23 de abril de 2019, será efetivada por meio das medidas previstas neste Ato, sem prejuízo de outras providências cabíveis previstas em regulamentos do Conselho Nacional de Justiça, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho ou deste Regional.~~

~~Art. 2º Consideram-se para os fins deste Ato:~~

~~I - agente público: todo aquele que exerce mandato, cargo, emprego ou função, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, no âmbito do TRT da 7ª Região;~~

~~II - assédio moral: condutas repetitivas do agente público que, excedendo os limites das suas funções, por ação, omissão, gestos ou palavras, tenham por objetivo ou efeito atingir a autoestima, a autodeterminação, a evolução da carreira ou a estabilidade emocional de outro agente público, de estagiário ou, ainda, de empregado de empresa prestadora de serviço público, com danos ao ambiente de trabalho objetivamente aferíveis. O assédio moral pode se dar tanto na forma de perseguição individual (assédio interpessoal) assim como na forma de gestão abusiva (assédio organizacional).~~

~~CAPÍTULO II~~

~~Das Medidas de Prevenção ao Assédio Moral~~

~~Art. 3º O Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região, por meio do Comitê de Combate ao Assédio Moral, deverá elaborar e manter atualizada cartilha contendo:~~

~~I - informações sobre a conceituação, a caracterização e as consequências do assédio moral;~~

~~II - as formas de encaminhamento e tratamento das denúncias;~~

~~III - as unidades responsáveis pelo atendimento e tratamento das demandas, além de outras questões relevantes para o bom desenvolvimento desta Política.~~

~~Parágrafo único - A cartilha deverá ser:~~

~~I - distribuída fisicamente aos servidores e magistrados em cada respectiva unidade de trabalho;~~

~~II - entregue ao servidor e ao magistrado quando de sua posse no TRT7;~~

~~III - entregue ao gestor quando de sua designação para exercício de função comissionada ou de sua posse em cargo em comissão;~~

~~IV - disponibilizada, por meio eletrônico, em local de fácil acesso e visível ao público, no site e na intranet/extranet do tribunal;~~

~~V - divulgada via e-mail a todos os servidores e magistrados.~~

~~Art. 4º~~ O TRT7 realizará, anualmente, evento presencial de participação obrigatória dos gestores e magistrados a respeito da prevenção e do combate ao assédio moral no âmbito do Regional, momento em que deverá ser divulgada a cartilha mencionada no artigo anterior, inclusive destacando eventuais atualizações de conteúdo.

~~Art. 5º~~ O TRT7 avaliará periodicamente o clima organizacional das unidades, contemplando questões relacionadas ao assédio moral.

~~Parágrafo único~~ - A partir do resultado da avaliação de clima organizacional, o TRT7 realizará campanhas preventivas ao assédio moral e de esclarecimento direcionadas às unidades identificadas como mais suscetíveis à ocorrência da prática.

~~CAPÍTULO III~~ ~~Das Medidas de Combate ao Assédio Moral~~

~~SEÇÃO I~~ ~~Do Monitoramento Permanente~~

~~Art. 6º~~ Semestralmente, a Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT7 submeterá ao Comitê de Combate ao Assédio Moral relatório organizado por unidades, contendo dados de movimentação, absenteísmo, pedidos de remoção e adocimento de servidores.

~~§ 1º~~ O Comitê de Combate ao Assédio Moral deverá analisar o relatório mencionado, emitir parecer opinativo e o submeter à Presidência.

~~§ 2º~~ A partir do relatório fornecido pela Secretaria de Gestão de Pessoas e do parecer do Comitê de Combate ao Assédio Moral, a Presidência do TRT7 poderá oficiar às unidades cujos dados se mostrem significativamente diferentes das demais unidades similares, para que se manifestem.

~~§ 3º~~ Caso entenda necessário, a Presidência do TRT7 poderá, após a providência prevista no § 2º, determinar a realização de apuração especial de clima organizacional nas unidades cujos dados contidos no relatório fornecido pela Secretaria de Gestão de Pessoas apresentem significativa dissonância em relação a outras unidades similares, a qual poderá, sem prejuízo de outros métodos, realizar diálogo individual com cada servidor lotado na unidade, inclusive os de licença médica, e com os servidores que tenham laborado e saído recentemente do respectivo local do trabalho.

~~§ 4º~~ A depender do resultado da apuração especial de clima organizacional prevista no § 3º deste artigo, a Presidência do TRT7, após ouvir a Secretaria de Gestão de Pessoas e a Divisão de Saúde, expedirá recomendações para a melhoria do clima organizacional

da unidade e, identificados indícios significativos da prática de ilícitos funcionais ou éticos, determinará a abertura de procedimento ético/disciplinar ou, se o caso envolver magistrado de primeira instância, encaminhará os indícios para a Corregedoria Regional.

SEÇÃO H

Do procedimento para denúncia e apuração de assédio moral

— **Art. 7º** A denúncia de assédio moral deve ser formalizada por meio de PROAD próprio, o qual será dirigido inicialmente para a Presidência do Tribunal e tramitará em sigilo, podendo ser apresentada pela pessoa que se reputar assediada, por qualquer outra que tiver ciência da ocorrência de fatos que caracterizam, em tese, assédio moral, bem como pelo sindicato representativo dos servidores.

— **§ 1º** O denunciante e o assediado, em qualquer caso, não poderão sofrer represálias.

— **§ 2º** A qualquer tempo, durante a tramitação do processo, poderá ser apresentado requerimento para lotação provisória do assediado em outra unidade, o qual será apreciado em caráter de urgência pela Presidência, podendo ser ouvida a Divisão de Saúde em caráter sumário.

— **§ 3º** Instaurado qualquer processo envolvendo assédio moral, será o sindicato representativo dos servidores notificado para tomar ciência do feito.

— **Art. 8º** Recebido o PROAD e apreciado eventual pedido de lotação provisória, o processo será encaminhado ao Comitê de Combate ao Assédio Moral, para coleta de dados e emissão de parecer conclusivo, podendo este adotar as seguintes providências:

— **I** - escutar os envolvidos diretamente ou outras pessoas que possam prestar informações relevantes ao deslinde do caso;

— **II** - realizar mediação e conciliação dos conflitos, com proposições de soluções consensuais que se fizerem necessárias;

— **III** - propor mudança de lotação; e

— **IV** - solicitar avaliação de saúde, observado o protocolo específico dos profissionais de saúde para tratamento da questão, com vistas à assistência, orientação e acompanhamento dos envolvidos.

— **Art. 9º** Realizada a coleta de dados e elaborado o parecer conclusivo, o Comitê de Combate ao Assédio Moral submeterá o processo à Presidência do Tribunal.

— **§ 1º** Identificados indícios de ocorrência de ilícitos funcionais, a Presidência do TRT7 determinará a abertura dos procedimentos disciplinares cabíveis, os quais também deverão tramitar sigilosamente.

~~§ 2º Se a denúncia envolver magistrado de primeira instância, será o caso encaminhado para a Corregedoria Regional.~~

CAPÍTULO IV

Da Coordenação da Política de Combate ao Assédio Moral

~~Art. 10. A Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no TRT7 será coordenada pela Presidência, com o apoio do Comitê de Combate ao Assédio Moral.~~

~~Art. 11. Ao Comitê de Combate ao Assédio Moral, além das atribuições estabelecidas nos artigos anteriores, compete:~~

~~I - emitir parecer acerca de propostas de alteração da Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no TRT7;~~

~~II - elaborar e atualizar a cartilha de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no TRT7, submetendo sua proposta à deliberação da Presidência;~~

~~III - sugerir alterações no presente Ato e na Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no TRT7, submetendo sua proposta à deliberação da Presidência;~~

~~IV - colaborar na efetivação das medidas preventivas e combativas previstas neste Ato.~~

CAPÍTULO V

Disposições Finais

~~Art. 12. A Administração do TRT da 7ª Região deverá, pelo prazo de dois anos, abster-se de indicar servidores ou magistrados condenados em virtude de práticas de assédio moral para:~~

~~I - compor comissões, comitês ou grupos de trabalho;~~

~~II - realizar instrutoria interna; e~~

~~III - receber condecorações ou homenagens.~~

~~Art. 13. Os casos omissos serão resolvidos pela Presidência do TRT7, após consulta ao Comitê de Combate ao Assédio Moral.~~

~~Art. 14.~~ Esta resolução entra em vigor na data de sua publicação.

~~Fortaleza, 8 de novembro de 2019.~~

~~REGINA GLÁUCIA CAVALCANTE NEPOMUCENO~~

~~Vice-Presidente do Tribunal, no exercício da Presidência~~

(*) Revogada pela Resolução Normativa TRT7. nº 07/2024, disponibilizada no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3966, 08 de maio de 2024. Caderno Administrativo do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região, p. 1.