PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO

RESOLUÇÃO NORMATIVA TRT7 Nº 7, DE 3 DE MAIO 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 7ª Região (TRT-7).

O EGRÉGIO PLENO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO, em Sessão Ordinária hoje realizada, sob a Presidência do Excelentíssimo Senhor Desembargador do Trabalho Durval César de Vasconcelos Maia, presentes os(as) Excelentíssimos(as) Senhores(as) Desembargadores(as) do Trabalho José Antonio Parente da Silva, Maria Roseli Mendes Alencar, Francisco Tarcísio Guedes Lima Verde Júnior, Plauto Carneiro Porto, Emmanuel Teófilo Furtado, João Carlos de Oliveira Uchoa, Carlos Alberto Trindade Rebonatto, Antônio Teófilo Filho e a Excelentíssima Procuradora Georgia Maria da Silveira Aragão,

CONSIDERANDO os termos da Resolução do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) nº 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;

CONSIDERANDO o conteúdo da Resolução do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (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 graus;

CONSIDERANDO a importância do combate à violência, ao assédio e à discriminação, em todas as espécies e formas, para garantir um ambiente laboral saudável, respeitoso, equânime e produtivo;

CONSIDERANDO a necessidade de adequação dos termos da Resolução Normativa TRT7 nº 9, de 8 de novembro de 2019, às disposições das normas superiores,

RESOLVE:

CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

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 7ª Região, que observará as diretrizes constantes da Resolução CSJT nº 360, de 25 de agosto de 2023, da Resolução CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020, e, complementarmente, desta resolução.

~~**§ 1º** As disposições previstas nesta resolução se aplicam a todas as condutas de violência, assédio e de discriminação havidas no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho, de forma presencial ou por meios telemáticos, inclusive aquelas praticadas contra estagiários(as), aprendizes, trabalhadores(as) terceirizados(as), voluntários(as) e prestadores(as) de serviços, independentemente do vínculo jurídico mantido.~~

§ 1º As disposições previstas nesta resolução se aplicam a todas as condutas de violência, assédio e discriminação havidas no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho, praticadas por qualquer meio, inclusive aquelas contra estagiários(as), aprendizes, terceirizados(as), voluntários (as) e quaisquer outros(as) prestadores(as) de serviços, independentemente do vínculo jurídico mantido. (Redação dada pela Resolução Normativa TRT7 nº 13, de 12 de junho de 2026)

§ 2º A implementação das medidas de Prevenção e Enfrentamento à Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação, no âmbito do TRT da 7ª Região, visa a coibir condutas que configurem violência, assédio e discriminação no ambiente de trabalho, de modo a garantir e a promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável.

§ 3º Independentemente da natureza do vínculo jurídico, é dever de todas as pessoas, em especial dos(as) gestores(as), que laboram no TRT da 7ª Região, respeitar a presente Política.

§ 4º São passíveis de submissão aos procedimentos previstos nas seções I, III e IV do Capítulo VI desta Resolução, na condição de noticiado(a), todos os seus membros, servidores(as) e colaboradores(as), inclusive sua Alta Administração, procedendo-se às adaptações necessárias, em sendo o caso. (Incluído pela Resolução Normativa TRT7 nº 13, de 12 de junho de 2026)

Art. 2º Consideram-se, para os fins desta Resolução:

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 sofrimento ou dano físico, psicológico, sexual, patrimonial ou moral, incluída a violência e considerado 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;

II-A - assédio moral: violação da dignidade ou da 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; (Incluído pela Resolução Normativa TRT7 nº 13, de 12 de junho de 2026)

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 por 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 na expressão de gênero, ou em qualquer outra atitude que atente contra o reconhecimento ou o exercício, em condições de igualdade, dos direitos e das liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública, abrangendo 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 as 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;

VII - gestor(a): magistrado(a), servidor(a) ou trabalhador(a) terceirizado(a) que exerce atividades com poder de decisão e de liderança de indivíduos(as) 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 as 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° 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 de 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 de processos que modulam as relações hierárquicas e as competências, os mecanismos de deliberação, a divisão e o conteúdo dos tempos de trabalho, o conteúdo das tarefas, os modos operatórios e 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;

XIII - transversalidade: integração dos conhecimentos e diretrizes sobre assédio e discriminação ao conjunto das políticas e estratégias de ações institucionais, de modo a garantir sua implementação em todas as dimensões da organização;

XIV - Notícia: comunicação inicial e unilateral sobre a prática de violência, assédio ou discriminação, com a identificação da suposta vítima e da pessoa que praticou ou está praticando o ato de violência, assédio ou discriminação. Tem natureza meramente informativa e dá ensejo ao procedimento de Acolhimento, não gerando a abertura de processo ou procedimento apuratório;

XV - Acolhimento: procedimento de natureza psicossocial que envolve escuta, informação, orientação e acompanhamento das pessoas apontadas como vítimas de violência, assédio ou de discriminação;

XVI - Denúncia: manifestação unilateral e inequívoca da pessoa que é apontada como vítima ou se percebe como vítima de violência, assédio ou discriminação, para que seja deflagrado procedimento preliminar de apuração da prática de violência, assédio ou discriminação.

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(a)trabalhador(a);

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;

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

CAPÍTULO III
DAS DIRETRIZES GERAIS

Art. 4º Esta Política se rege 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 estratégias institucionais de prevenção e enfrentamento da violência, do assédio e da 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;

III - os(as) gestores(as) 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;

IV - a Secretaria de Gestão de Pessoas, as unidades organizacionais do TRT-7, o Subcomitê de Acessibilidade e Inclusão e os Comitês de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e da Discriminação promoverão, com a Secretaria de Saúde e com 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;

V - a prevenção e o enfrentamento da discriminação, da violência e do assédio no trabalho serão pautados por abordagem transversal, cabendo a cada unidade organizacional do TRT-7 e a cada agente institucional contribuir para a efetividade desta Política de acordo com suas atribuições e responsabilidades;

VI - o atendimento e o acompanhamento dos casos de assédio e de 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 de saúde;

VII - as unidades deste Tribunal atuarão no sentido de sensibilizar magistrados(as), servidores(as), estagiários(as), aprendizes, trabalhadores(as) terceirizados(as) e demais prestadores(as) de serviços sobre relações saudáveis de trabalho, chamando a atenção para os riscos e para os potenciais prejuízos das práticas abusivas e discriminatórias.

CAPÍTULO IV
DOS COMITÊS DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DA VIOLÊNCIA, DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO

Art. 5º Ficam instituídos o Comitê de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e da Discriminação de Primeiro Grau e o Comitê de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e da Discriminação de Segundo Grau.

§ 1º Na composição dos Comitês mencionados neste artigo deverá ser observada a diversidade de gênero, devendo a Presidência do TRT-7, ao realizar as indicações a seu encargo, privilegiar mulheres ou pessoas da população LGBTQIA+.

§ 2º Os Comitês de Primeiro Grau e de Segundo Grau poderão se reunir ou atuar conjuntamente sempre que tais providências se mostrarem úteis ou eficientes para o regular desenvolvimento das competências dos Comitês.

§ 3º Os Comitês realizarão reunião conjunta quando ocorrer conflito de competência a fim de definir qual deles será o competente, podendo decidir pela atuação conjunta dos Comitês em relação a determinado fato ou tema.

~~**Art. 6º** O Comitê de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e da Discriminação de Primeiro Grau exercerá as atribuições previstas no art. 9º desta Resolução em relação a fatos ocorridos nos prédios e nas unidades administrativas ou judiciárias de primeira instância e terá a seguinte composição:~~

Art. 6º O Comitê de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e da Discriminação de Primeiro Grau exercerá as atribuições previstas no art. 9º desta Resolução, com o apoio da Secretaria de Gestão de Pessoas, quando a vítima estiver lotada nos prédios e nas unidades administrativas ou judiciárias de primeira instância e terá a seguinte composição: (Redação dada pela Resolução Normativa TRT7 nº 13, de 12 de junho de 2026)

I - um(a) juiz(a) do trabalho indicado(a) pelo(a) Presidente do TRT-7;

~~**II -** um(a) magistrado(a) indicado(a) pela Associação dos Magistrados do Trabalho da 7ªRegião (Amatra 7);~~

II - revogado; (Redação dada pela Resolução Normativa TRT7 nº 13, de 12 de junho de 2026)

III - um(a) servidor(a) da área de gestão de pessoas, indicado(a) pelo(a) Presidente do TRT-7;

IV - um(a) servidor(a) da área de saúde, indicado(a) pelo(a) Presidente do TRT-7;

V - um(a) servidor(a) indicado(a) pelo Sindicato dos Servidores da 7ª Região da Justiça do Trabalho (Sindissétima);

VI - um(a) servidor(a) com deficiência ou pertencente a grupo vulnerabilizado da área judiciária ou administrativa da primeira instância indicado(a) pelo Subcomitê de Acessibilidade e Inclusão do TRT-7;

VII - um(a) trabalhador(a) terceirizado(a) lotado(a) nos prédios administrativos ou judiciários da primeira instância indicado(a) pelo respectivo sindicato.

~~**Art. 7º** O Comitê de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e da Discriminação de Segundo Grau exercerá as atribuições previstas no art. 9º desta Resolução em relação a fatos ocorridos nos prédios e nas unidades administrativas ou judiciárias de segunda instância e terá a seguinte composição:~~

Art. 7º O Comitê de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e da Discriminação de Segundo Grau exercerá as atribuições previstas no art. 9º desta Resolução, com o apoio da Secretaria de Gestão de Pessoas, quando a vítima estiver lotada nos prédios e nas unidades administrativas ou judiciárias de segunda instância e terá a seguinte composição. (Redação dada pela Resolução Normativa TRT7 nº 13, de 12 de junho de 2026)

I - um(a) Desembargador(a) do Trabalho indicado(a) pelo(a) Presidente do TRT-7;

~~**II -** um(a) magistrado(a) indicado(a) pela Amatra 7;~~

II - revogado; (Redação dada pela Resolução Normativa TRT7 nº 13, de 12 de junho de 2026)

III - um(a) servidor(a) da área de gestão de pessoas, indicado(a) pelo(a) Presidente do TRT-7;

IV - um(a) servidor(a) da área de saúde, indicado(a) pelo(a) Presidente do TRT-7;

V - um(a) servidor(a) indicado(a) pelo Sindissétima;

VI - um(a) servidor(a) com deficiência ou pertencente a grupo vulnerabilizado da área judiciária ou administrativa da segunda instância indicado(a) pelo Subcomitê de Acessibilidade e Inclusão do TRT-7;

VII - um(a) trabalhador(a) terceirizado(a) lotado(a) nos prédios administrativos ou judiciários da segunda instância indicado(a) pelo respectivo sindicato.

Art. 8º A coordenação dos Comitês ficará a cargo do(a) Desembargador(a) do Trabalho indicado(a) pelo(a) Presidente do TRT-7, no caso do Comitê de Segundo Graus, e a cargo do juiz(a) do trabalho indicado(a) pelo(a) Presidente do TRT-7, no caso do Comitê do Primeiro Grau, sendo os trabalhos secretariados pelo(a) servidor(a) da área de gestão de pessoas.

Art. 9º Cada Comitê de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e da Discriminação, em sua respectiva esfera de competência, terá as seguintes atribuições:

I - monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção das Políticas de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e da Discriminação do CSJT e do CNJ, bem como das medidas previstas nesta Resolução;

II - contribuir para o desenvolvimento de diagnóstico institucional das práticas de violência, assédio e de discriminação;

III - solicitar relatórios, estudos e pareceres aos órgãos e às unidades competentes, resguardados o sigilo e o compromisso ético-profissional das áreas técnicas envolvidas;

IV - sugerir medidas de prevenção, orientação e de enfrentamento da violência, do assédio e da discriminação no trabalho;

V - reportar à Presidência do Tribunal quaisquer formas de retaliação àquele(a) que, de boa-fé, busque os canais próprios para relatar eventuais práticas de violência, assédio ou de discriminação;

VI - alertar sobre a existência de ambiente, prática ou de situação favorável à violência, ao assédio ou à discriminação;

VII - fazer recomendações e solicitar providências aos(às) gestores(as) das unidades organizacionais e aos(às) profissionais da rede de apoio, tais como:

a) apuração de Notícias de violência, assédio ou de atos discriminatórios;

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;

f) mudanças de métodos e de processos na organização do trabalho;

g) melhorias das condições de trabalho;

h) aperfeiçoamento das práticas de gestão de pessoas;

i) ações de capacitação e de acompanhamento de gestores(as) e de servidores(as);

j) realização de campanha institucional de informação e orientação;

k) revisão de estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que possam configurar assédio moral organizacional ou qualquer forma de discriminação institucional;

l) celebração de termos de cooperação técnico-científica para estudo, prevenção e para enfrentamento da violência, do assédio e da discriminação;

~~**m)** centralizar dados estatísticos, tais como números de Notícias, unidade organizacional, perfil da vítima de assédio e delimitação da natureza do assédio, cuja coleta e sistematização pelo TRT-7 deverá observar periodicidade anual;~~

m) revogada; (Redação dada pela Resolução Normativa TRT7 nº 13, de 12 de junho de 2026)

VIII - articular-se com entidades públicas ou privadas que tenham objetivos semelhantes aos do Comitê.

IX - centralizar dados estatísticos, tais como números de notícias, unidade organizacional, perfil da vítima de assédio e delimitação da natureza do assédio, cuja extração técnica de dados será realizada pela Secretaria de Gestão de Pessoas, com coleta e sistematização de periodicidade anual. (Incluído pela Resolução Normativa TRT7 nº 13, de 12 de junho de 2026)

§ 1° Sem prejuízo das medidas de coordenação nacional, acompanhamento e incentivo por parte do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e do Conselho Nacional de Justiça, os Comitês instituídos pelo TRT-7 coordenarão rede colaborativa e promoverão o alinhamento dos Comitês em nível regional, bem como adotarão condutas que emprestem a efetividade a seus objetivos.

§ 2° Os Comitês criados por esta Resolução não substituem as Comissões de Ética, de Sindicância e de Processo Administrativo Disciplinar.

~~**§ 3º** Os(As) membros(as) dos Comitês de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e da Discriminação não poderão integrar, concomitantemente, as Comissões de Ética, de Sindicância e/ou de Processo Administrativo Disciplinar, seja como membro(a) titular ou substituto(a).~~

§ 3º Os(As) membros(as) dos Comitês de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e da Discriminação não poderão integrar, concomitantemente, as Comissões de Sindicância e/ou de Processo Administrativo Disciplinar, seja como membro(a) titular ou substituto(a). (Redação dada pela Resolução Normativa TRT7 nº 9, de 7 de junho de 2024)

§ 4º O tratamento de Notícias de assédio e/ou discriminação observará o fluxo constante do Capítulo VI desta resolução.

CAPÍTULO V
DAS MEDIDAS DE PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA, AO ASSÉDIO E A TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO

Seção I
Das Campanhas de Informação e Orientação

Art. 10. A Coordenadoria de Comunicação Social do TRT-7, além da semana nacional de combate ao Assédio, promoverá, uma vez por ano, em conjunto com a Secretária de Saúde e com outras unidades organizacionais, ações e campanhas de

conscientização a respeito da Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação no TRT da 7ª Região.

Art. 11. Será criado e mantido um espaço destacado na intranet/extranet e no *site* do TRT-7 destinado ao desenvolvimento da Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação do TRT da 7ª Região, devendo ser veiculadas orientações claras sobre direitos, deveres e procedimentos de Acolhimento e apuração em casos de violência, assédio e discriminação.

Seção II
Da Cartilha Informativa

Art. 12. Será elaborada cartilha informativa, com a colaboração dos Comitês de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e da Discriminação do TRT-7, contendo, pelo menos:

I - informações sobre a conceituação, a caracterização e as consequências da violência, do assédio e da discriminação;

II - as formas de noticiamento de uma situação de violência, assédio ou de discriminação e as providências cabíveis;

III - as unidades responsáveis pelo Acolhimento, suporte e pelo acompanhamento de situações de violência, assédio ou de discriminação;

IV - as formas de Acolhimento, suporte e de acompanhamento de situações de violência, assédio ou de discriminação.

§ 1º Para os fins previstos na cabeça deste artigo, o TRT-7 poderá utilizar cartilha elaborada por outro órgão do Poder Judiciário.

§ 2º A cartilha deverá ser:

I - distribuída fisicamente a cada unidade organizacional do TRT-7;

II - entregue ao(à) servidor(a) e ao(à) magistrado(a) quando de sua posse no TRT-7;

III - entregue ao(à) gestor(a) 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(as) os(as) servidores(as) e magistrados(as).

Seção III
Do Conteúdo Programático dos Concursos Públicos

Art. 13. Independentemente do cargo, os concursos públicos organizados pelo Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região deverão incluir, no respectivo conteúdo programático, o conhecimento sobre as Políticas de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, do Conselho Nacional de Justiça, bem como deste TRT-7.

Seção IV
Da Integração da Política aos Contratos de Estágio, Aprendizagem e de Prestação de Serviços

Art. 14. A presente Política integrará todos os contratos de estágio, aprendizagem e de prestação de serviços firmados pelo TRT-7, de forma a assegurar o alinhamento entre prestadores(as) de serviço.

Seção V
Da Formação e da Capacitação Permanente

Art. 15. A Escola Judicial do TRT-7, nos respectivos programas de aperfeiçoamento e capacitação, 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, relacionando-os com os processos de promoção à saúde no trabalho, adotando, como conteúdo mínimo, aquele constante do Anexo I da Resolução CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020, com as adaptações necessárias para também abranger as disposições específicas da Resolução CSJT nº 360, de 25 de agosto de 2023.

Parágrafo único. Ao menos anualmente, deverá ser realizado, com o apoio e com o acompanhamento dos Comitês de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e da Discriminação, evento presencial com participação dos(as) gestores(as) e dos(as) magistrados(as) a respeito da prevenção e do enfrentamento da violência, do assédio e de todas as formas de discriminação no âmbito do TRT-7.

Art. 16. A Escola Judicial do TRT-7, no seu programa de aperfeiçoamento e capacitação, deverá oportunizar adequada capacitação aos(às) membros(as) do Subcomitê de Acessibilidade e Inclusão, e dos Comitês de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e da Discriminação em relação à prevenção e ao enfrentamento da violência, do assédio e de todas as formas de discriminação.

Art. 17. A Escola Judicial do TRT-7 implementará programa de formação de facilitadores(as) em Justiça Restaurativa para casos de violência, assédio e de discriminação, visando colaborar na resolução de conflitos e na adoção das medidas preventivas elencadas no Anexo V da Resolução CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020.

Parágrafo único. A capacitação prevista na cabeça deste artigo deverá ser especialmente direcionada para integrantes dos Comitês de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e da Discriminação, da Ouvidoria e de Comissões de Processo Administrativo Disciplinar.

Art. 18. No mês de maio de cada ano, preferencialmente na primeira semana, a Escola Judicial do TRT-7, com a colaboração da Secretaria de Gestão de Pessoas, da Secretaria de Saúde, da Coordenadoria de Comunicação Social e dos Comitês de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e da Discriminação, realizará a Semana de Combate ao Assédio e à Discriminação, promovendo ações preventivas e formativas, contemplando magistrados(as), servidores(as), estagiários(as), aprendizes e trabalhadores(as) terceirizados(as).

Seção VI
Da Pesquisa de Clima Organizacional

Art. 19. A Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT-7 realizará, anualmente, pesquisa sobre a percepção de magistrados, servidores, estagiários e terceirizados, acerca de situações de violência, assédio e discriminação no âmbito do TRT 7.

§ 1º A pesquisa será realizada eletronicamente, sendo garantida a opção pelo anonimato.

§ 2º Os Comitês de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e da Discriminação tomarão ciência do resultado da pesquisa, a fim de recomendar ou de solicitar providências preventivas ou de esclarecimento às unidades organizacionais identificadas como mais suscetíveis à ocorrência de violência, assédio ou de discriminação.

§ 3º Os(As) servidores(as) e os(as) magistrados(as) de todas as unidades administrativas e judiciárias de primeira e segunda instâncias serão informados(as) do resultado da pesquisa e do diagnóstico realizado.

Seção VII
Do Monitoramento Permanente

Art. 20. Anualmente, a Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT-7 submeterá, mediante provocação dos Comitês de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e da Discriminação, relatório organizado por unidades, contendo dados de movimentação, absenteísmo, pedidos de remoção e adoecimento de servidores(as), devendo constar do relatório, no mínimo, o seguinte:

I - relação das cinco unidades de lotação com os maiores índices de rotatividade de servidores(as) nos últimos 12 meses, com indicação da motivação da vacância da lotação (a pedido do(a) servidor(a), a pedido da chefia, aposentadoria, remoção interna, etc);

II - relação das cinco unidades de lotação com os maiores índices de absenteísmo pela Classificação Internacional de Doenças (CID) F nos últimos 12 meses;

III - evolução dos índices de absenteísmo dos últimos 12 meses por área de lotação (área judicial de 1º grau, área judicial de 2º grau, área administrativa, área de apoio judicial direto).

§ 1º Os Comitês de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e da Discriminação, na sua respectiva esfera de competência, deverão analisar o relatório mencionado e emitir parecer no prazo de 60 (sessenta) dias.

§ 2° No parecer objeto do § 1º deste artigo, os Comitês poderão apresentar à Administração sugestões de providências a serem adotadas, incluindo 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 organizacionais similares.

§ 3º A apuração especial de clima organizacional, quando determinada pela Presidência, será realizada pela Secretaria de Gestão de Pessoas, a qual poderá, sem prejuízo de outros métodos, realizar diálogo individual com cada colaborador(a) lotado(a) na unidade, inclusive, os de licença médica, e com aqueles(as) que ali tenham laborado e saído recentemente.

§ 4º A depender do resultado da apuração especial de clima organizacional prevista no § 3º deste artigo, a Presidência, entre outras medidas, poderá:

I - expedir recomendações para a melhoria do clima organizacional da unidade;

II - caso identificados indícios significativos da prática de ilícitos funcionais ou éticos, determinar a abertura de procedimento ético/disciplinar.

Seção VIII
Das Medidas Preventivas Complementares com Foco em Justiça Restaurativa

Art. 21. O TRT-7, com o auxílio, se necessário, dos Comitês de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e da Discriminação, poderá adotar as medidas preventivas com foco em Justiça Restaurativa previstas no Anexo V da Resolução CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020.

Seção IX
Do Dever de Gestão e de Organização do Trabalho Sem Violência, Assédio ou Discriminação

Art. 22. A organização do trabalho e os(as) gestores(as) de todas as unidades administrativas ou judiciárias do TRT da 7ª Região, de primeira ou segunda instâncias, deverão:

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, os canais de escuta e a 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 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;

VIII - estimular, de forma integrada e contínua, a adoção de ações de promoção da saúde física e mental e da satisfação em relação ao trabalho, redução de riscos e prevenção de acidentes e de doenças, inclusive com a melhoria das condições de trabalho, do conteúdo e da organização das tarefas e dos processos de trabalho;

IX - manter ambiente de trabalho que respeite a diferença e não seja discriminatório;

X - adotar métodos gerenciais que favoreçam o desenvolvimento de ambientes de trabalho seguros, sustentáveis e saudáveis;

XI - respeitar o exercício regular de direito, abstendo-se de solicitar a mudança de lotação de servidor(a) ou de estagiário(a) com fundamento:

a) no gozo reiterado de licenças médicas;

b) na condição de pessoa com deficiência;

c) na condição de gestante;

d) no exercício de jornada reduzida;

e) no exercício de teletrabalho especial deferido com fundamento na Resolução CNJ nº473, de 09 de setembro de 2020;

XII - cessar ou fazer cessar qualquer comportamento que possa configurar machismo, homotransfobia, capacitismo e qualquer outra prática que possa, ainda que duvidosamente, configurar violência, assédio ou discriminação.

Art. 23. Os(As) gestores(as) 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 de resolução de conflitos em sua equipe.

§ 1° Os(as) gestores(as) 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.

§ 2° Os(as) gestores(as) solicitarão suporte da área competente sempre que necessitarem de apoio para tratar de gestão de pessoas, resolução de conflitos, enfrentamento da violência, do assédio e da discriminação, saúde mental no trabalho e de outros temas afins.

CAPÍTULO VI
DA NOTÍCIA E DA APURAÇÃO DAS VIOLAÇÕES DA POLÍTICA

Seção I
Da Notícia de Violência, Assédio ou Discriminação

Art. 24. Toda conduta que possa configurar violência, assédio ou discriminação poderá ser objeto de Notícia:

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

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

III - por entidades sindicais ou associativas representativas da categoria a que pertence a pessoa indicada como vítima de violência, assédio ou de discriminação no trabalho.

§ 1º Nos casos de apresentação de Notícia de forma anônima, caberá à Ouvidoria decidir pelo prosseguimento do processo, desde que a Notícia identifique uma pessoa ou um grupo específico como potenciais vítimas de violência, assédio ou discriminação, e aponte indícios da materialidade da prática abusiva.

§ 2º A Presidência do Tribunal assegurará que o(a) noticiante e a pessoa indicada como vítima de violência, assédio ou discriminação não sofram represálias.

Art. 25. A Notícia de violência, assédio ou discriminação independe de formalidade específica e poderá ser apresentada a diferentes instâncias institucionais do TRT-7, a saber:

I - Secretaria de Gestão de Pessoas;

II - Secretaria de Saúde;

III - Comitês de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e da Discriminação;

IV - Subcomitê de Acessibilidade e Inclusão;

V - Comitê de Ética e Integridade;

VI - Corregedoria-Regional;

VII - Ouvidoria.

Art. 26. Na hipótese do inciso I do art. 25 desta Resolução , a instância demandada deverá, necessariamente, encaminhar o(a) noticiante para a Secretaria de Saúde, para realização do Acolhimento descrito na Seção II deste Capítulo.

Art. 26. O encaminhamento da notícia a uma das instâncias institucionais não impede a atuação concomitante das áreas de Saúde e Acompanhamento e não inibe as práticas restaurativas para a resolução de conflitos e promoção de ambiente de trabalho saudável. (Redação dada pela Resolução Normativa TRT7 nº 13, de 12 de junho de 2026)

~~**Art. 27.** Nas hipóteses dos incisos II e III do art. 25, desta resolução, antes de qualquer encaminhamento, a instância a quem a Notícia for apresentada deverá entrar em contato com a(s) pessoa(s) indicada(s) como vítima(s) de violência, assédio ou discriminação, e indagá-la(s) se deseja(m) ser encaminhada(s) para o Acolhimento.~~

Art. 27. Antes de qualquer encaminhamento, a instância que receber notícia de assédio ou discriminação deverá entrar em contato com a(s) pessoa(s) indicada(s) como vítima(s) de violência, assédio ou discriminação, e indagá-la(s) se deseja(m) ser encaminhada(s) para acolhimento na Seção Psicossocial da Secretaria de Saúde. (Redação dada pela Resolução Normativa TRT7 nº 13, de 12 de junho de 2026)

§ 1º Caso a(s) pessoa(s) indicada(s) como vítima(s) de violência, assédio ou discriminação concorde(m), será(ão) encaminhada(s) para o Acolhimento.

§ 2º Na hipótese de a(s) pessoa(s) indicada(s) como vítima(s) de violência, assédio ou discriminação não concordar(em) com o encaminhamento para o Acolhimento, a instância provocada terá como encerrada a demanda e comunicará o fato ao(à) noticiante.

§ 3º 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. (Incluído pela Resolução Normativa TRT7 nº 13, de 12 de junho de 2026)

§ 4º 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. (Incluído pela Resolução Normativa TRT7 nº 13, de 12 de junho de 2026)

~~**Art. 28.** A apresentação de Notícia sobre violência, assédio ou discriminação não se confunde com o procedimento formal de apuração de natureza ética e/ou disciplinar, de modo que a pessoa a quem se atribui a prática violadora não deverá ser cientificada da existência ou do conteúdo da Notícia.~~

Art. 28. A apresentação de notícia sobre violência, assédio ou discriminação não se confunde com o procedimento formal de apuração de natureza ética e/ou disciplinar, de modo que a pessoa a quem se atribui a prática violadora não deverá ser cientificada da existência ou do conteúdo da notícia, nem chamada a ser ouvida sem o consentimento do(a) noticiante. (Redação dada pela Resolução Normativa TRT7 nº 13, de 12 de junho de 2026)

Parágrafo único. 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. (Incluído pela Resolução Normativa TRT7 nº 13, de 12 de junho de 2026)

Art. 29. Quando julgar conveniente, a pessoa que se percebe como vítima de violência, assédio ou discriminação poderá buscar orientação e suporte externo de entidades representativas, serviços de apoio, organizações da sociedade civil ou de pessoas de sua confiança, sem nenhum prejuízo do encaminhamento da Notícia ou do pedido de acompanhamento às instâncias institucionais.

Art. 30. Serão assegurados o sigilo e a confidencialidade no encaminhamento de Notícia de violência, assédio ou discriminação, a fim de resguardar o direito à intimidade e a integridade psíquica da pessoa que se percebe como vítima, sendo exigido o seu consentimento expresso para qualquer registro ou encaminhamento formal do relato.

Seção II
Do Acolhimento

~~**Art. 31.** A Secretaria de Saúde, por meio da Seção Psicossocial, é a unidade responsável pelo Acolhimento, que envolve as etapas de escuta, informação, orientação e acompanhamento das pessoas que tenham sido noticiadas como afetadas por situações de violência, assédio ou discriminação no âmbito do TRT-7.~~

Art. 31. O Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região manterá canal permanente de acolhimento, escuta, acompanhamento e de 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. (Redação dada pela Resolução Normativa TRT7 nº 13, de 12 de junho de 2026)

§ 1º A etapa de escuta consiste em outorgar espaço de fala para pessoa que se percebe como vítima de violência, assédio ou discriminação, e observará métodos e técnicas profissionais, propiciando atenção humanizada e centrada na necessidade da pessoa.

§ 2º A etapa de informação, que somente ocorrerá após a etapa de escuta, abrange a prestação de esclarecimentos acerca das situações de violência, assédio e discriminação, fornecendo subsídios técnicos para que a própria pessoa compreenda melhor o seu contexto.

§ 3º Na etapa de orientação, a pessoa em Acolhimento será informada sobre os possíveis encaminhamentos para o seu caso, conforme as opções descritas no art. 33 desta resolução, respeitando seu tempo de reflexão e de decisão.

§ 4º O acompanhamento poderá ser individual ou coletivo, inclusive de equipes, a fim de promover o suporte psicossocial, fortalecer a integridade psíquica, a autonomia e a liberdade de escolha, bem como buscar soluções sistêmicas para a eliminação das situações de assédio e de discriminação no trabalho.

§ 5º As instâncias institucionais de acolhimento devem observar, no que couber, o Protocolo de Acolhimento em situações de assédio e/ou discriminação e o formulário de avaliação de risco do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no âmbito do Poder Judiciário, Anexos II e III da Resolução CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020. (Incluído pela Resolução Normativa TRT7 nº 13, de 12 de junho de 2026)

~~**Art. 32.** A Seção Psicossocial poderá atuar em rede com os(as) demais profissionais de saúde, na perspectiva inter e transdisciplinar, a fim de assegurar cuidado integral às pessoas afetadas por situação de violência, assédio ou de discriminação.~~

Art. 32. As instâncias institucionais de acolhimento poderão atuar em rede com a Seção Psicossocial da Secretaria de Saúde, na perspectiva inter e transdisciplinar, a fim de assegurar cuidado integral às pessoas afetadas por situação de violência, assédio ou de discriminação. (Redação dada pela Resolução Normativa TRT7 nº 13, de 12 de junho de 2026)

~~**Art. 33.** Realizadas as etapas de escuta, informação e orientação, a pessoa em Acolhimento poderá optar pelos seguintes encaminhamentos:~~

Art. 33. Realizadas as etapas de escuta, informação e de orientação, caberá à instância institucional responsável pelo acolhimento da notícia adotar as seguintes providências: (Redação dada pela Resolução Normativa TRT7 nº 13, de 12 de junho de 2026)

~~**I -** encerrar o Acolhimento e dar por resolvido o seu caso, sem formalização de Denúncia;~~

I - na ausência de autorização do(a) noticiante para o registro e encaminhamento da notícia, proceder ao encerramento do acolhimento, sem formalização de denúncia; (Redação dada pela Resolução Normativa TRT7 nº 13, de 12 de junho de 2026)

~~**II -** ser encaminhado para tratamento de saúde, com acompanhamento da Seção Psicossocial, sem formalização de Denúncia;~~

II - havendo autorização do(a) noticiante, formalizar a denúncia, nos termos da Seção III deste Capítulo. (Redação dada pela Resolução Normativa TRT7 nº 13, de 12 de junho de 2026)

~~**III -** encaminhar o caso para mediação em uma das instâncias institucionais listadas no art. 25 desta resolução;~~

III - revogado; (Redação dada pela Resolução Normativa TRT7 nº 13, de 12 de junho de 2026)

~~**IV -** solicitar a aplicação de práticas de justiça restaurativa;~~

IV - revogado; (Redação dada pela Resolução Normativa TRT7 nº 13, de 12 de junho de 2026)

~~**V -** formalizar Denúncia por violência, assédio ou discriminação, nos termos da Seção III deste Capítulo.~~

V - revogado; (Redação dada pela Resolução Normativa TRT7 nº 13, de 12 de junho de 2026)

Art. 34. O exercício do direito de a pessoa que se percebe como vítima de violência, assédio ou discriminação não formalizar Denúncia, concretiza a garantia fundamental de proteção à intimidade, não gerando, por si só e sem outros elementos de prova, consequências penais, cíveis ou administrativas.

~~**Art. 35.** Para fins estatísticos e com o propósito de subsidiar o aperfeiçoamento desta política e das ações de prevenção e enfrentamento às práticas de violência, assédio e discriminação, todos os Acolhimentos serão registrados, mas sem a identificação dos dados nominais e dos detalhes dos casos.~~

Art. 35. Para fins estatísticos e com o propósito de subsidiar o aperfeiçoamento desta política e das ações de prevenção e enfrentamento das práticas de violência, assédio e de discriminação, a instância que realizou o acolhimento deverá comunicar, por e-mail, ao Comitê de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e da Discriminação de Primeiro ou de Segundo Grau, conforme competência definida nos arts. 6º e 7º desta

Resolução, para registro do número de acolhimentos, sem a identificação dos dados nominais e detalhes do caso. (Redação dada pela Resolução Normativa TRT7 nº 13, de 12 de junho de 2026)

Art. 36. Caso a Seção Psicossocial constate riscos psicossociais relevantes durante o Acolhimento, poderá sugerir à Presidência do Tribunal a adoção de medidas preventivas, mediante o consentimento da pessoa em Acolhimento, a fim de preservar sua saúde e integridade física e moral.

Parágrafo único. Podem ser adotadas as seguintes medidas preventivas, sem prejuízo de outras que se mostrem adequadas ao caso concreto:

I - estabelecimento de regime de teletrabalho;

II - mudança provisória de lotação;

III - mudança definitiva de lotação.

Seção III
Do Procedimento Preliminar de Apuração de Denúncia de Prática de Violência, Assédio ou Discriminação

Art. 37. A formalização de Denúncia por prática de violência, assédio ou discriminação somente pode ser realizada após o processo de Acolhimento e mediante solicitação da pessoa que se percebe como vítima ou é apontada como vítima.

~~**§ 1º** A Denúncia dá ensejo à abertura de Processo Administrativo Eletrônico (PROAD) com assunto específico e deve conter uma breve descrição dos fatos, a identificação da vítima e da pessoa a quem é atribuída a prática abusiva.~~

§ 1º A instância que realizou o acolhimento providenciará a abertura de Processo Administrativo Eletrônico (PROAD) com assunto específico criado para essa finalidade, contendo uma breve descrição dos fatos, a identificação da vítima e da pessoa a quem é atribuída a prática abusiva em documento sigiloso, observando a necessidade de omitir dados sensíveis no resumo do processo. (Redação dada pela Resolução Normativa TRT7 nº 13, de 12 de junho de 2026)

§ 2º A formalização de Denúncia pela prática de violência, assédio ou discriminação deflagra procedimento preliminar de apuração, o qual não se confunde, mas serve como subsídio para eventual sindicância ou Processo Administrativo Disciplinar.

§ 3º A deflagração do procedimento tratado nesta seção não impede a atuação concomitante das Secretarias de Saúde e de Gestão de Pessoas, nem inibe as práticas restaurativas para a resolução de conflitos e para promoção de ambiente de trabalho saudável.

§ 4º A critério da vítima, poderá ser notificado o sindicato ou associação representativa dos(as) servidores(as), magistrados(as) ou, se for o caso, dos trabalhadores(as) terceirizados(as), para tomar ciência e acompanhar o feito.

§ 5º A qualquer tempo, durante a tramitação do processo, poderá ser apresentado requerimento para:

I - realização de mediação e/ou conciliação, inclusive por meio de práticas de Justiça Restaurativa;

II - mudança de lotação;

III - avaliação de saúde, observado o protocolo específico dos(as) profissionais de saúde para tratamento da questão, com vistas à assistência, orientação e ao acompanhamento dos(as) envolvidos(as).

~~**§ 6º** A Ouvidoria será incluída como participante nos PROADs deflagrados para apuração de denúncia de prática de violência, assédio ou discriminação, a fim de que possa acompanhar o trâmite desses processos.~~

§ 6º revogado. (Redação dada pela Resolução Normativa TRT7 nº 13, de 12 de junho de 2026)

~~**Art. 38.** O procedimento preliminar para a apuração de Denúncia pela prática de violência, assédio ou discriminação tramitará em sigilo e será dirigido inicialmente à Presidência do Tribunal.~~

Art. 38. O procedimento preliminar para a apuração de Denúncia pela prática de violência, assédio ou de discriminação tramitará em total sigilo e será conduzida pelo Comitê competente, na forma desta Resolução. (Redação dada pela Resolução Normativa TRT7 nº 13, de 12 de junho de 2026)

~~**§ 1º** Caso a Denúncia envolva magistrado de 1º Grau, o processo será encaminhado para a Corregedoria-Regional, que será responsável pelo trâmite do processo até sua conclusão final.~~

§ 1º revogado; (Redação dada pela Resolução Normativa TRT7 nº 13, de 12 de junho de 2026)

~~**§ 2º** Em se tratando de Denúncia que envolva magistrado de 2º Grau, a Presidência será a responsável pelo trâmite do processo.~~

§ 2º revogado; (Redação dada pela Resolução Normativa TRT7 nº 13, de 12 de junho de 2026)

~~**§ 3º** Nas hipóteses em que a Denúncia envolva apenas servidores, o processo será encaminhado para a Secretaria de Gestão de Pessoas, que ficará encarregada pelo trâmite do processo, exceto se a Denúncia for dirigida contra servidor da aludida Secretaria, hipótese em que o processo permanecerá na Presidência para instrução.~~

§ 3º revogado; (Redação dada pela Resolução Normativa TRT7 nº 13, de 12 de junho de 2026)

~~**Art. 39.** Após o encaminhamento inicial por parte da Presidência, a instância responsável pelo trâmite do procedimento dará ciência à pessoa apontada como autora da prática abusiva, para que se manifeste no prazo de 10 (dez) dias úteis, ocasião em que poderá:~~

Art. 39. Recebida a Denúncia pelas demais portas de entrada institucionais, o Comitê promoverá o acolhimento do(a) noticiante, preferencialmente de forma individualizada, assegurando escuta qualificada e ambiente seguro. (Redação dada pela Resolução Normativa TRT7 nº 13, de 12 de junho de 2026)

~~**I -** reconhecer a prática dos atos apontados como abusivos e retratar-se;~~

I - revogado; (Redação dada pela Resolução Normativa TRT7 nº 13, de 12 de junho de 2026)

~~**II -** reconhecer a prática dos atos apontados como abusivos, mas alegar que não os vê como prática de violência, assédio ou discriminação;~~

II - revogado; (Redação dada pela Resolução Normativa TRT7 nº 13, de 12 de junho de 2026)

~~**III -** negar o cometimento dos atos apontados como abusivos.~~

III - revogado; (Redação dada pela Resolução Normativa TRT7 nº 13, de 12 de junho de 2026)

~~**Art. 40.** Após o oferecimento de resposta, será cientificado(a) o(a) denunciante, a fim de que tome ciência e, querendo, se manifeste no prazo de 5 (cinco) dias úteis, ocasião em que poderá:~~

Art. 40. O Comitê deverá deliberar inicialmente acerca das seguintes providências: (Redação dada pela Resolução Normativa TRT7 nº 13, de 12 de junho de 2026)

~~**I -** aceitar eventual pedido de retratação, dando fim ao processo de apuração;~~

I - necessidade de afastamento do(a) suposto(a) autor(a) ou da vítima do ambiente em que teria ocorrido a conduta; (Redação dada pela Resolução Normativa TRT7 nº 13, de 12 de junho de 2026)

~~**II -** concordar com as alegações apresentadas, dando fim ao processo de apuração;~~

II - necessidade de encaminhamento do(a) noticiante para acompanhamento pela área de saúde; (Redação dada pela Resolução Normativa TRT7 nº 13, de 12 de junho de 2026)

~~**III -** rebater os argumentos apresentados e solicitar o prosseguimento do processo de apuração.~~

III - necessidade de realização de levantamento de elementos complementares. (Redação dada pela Resolução Normativa TRT7 nº 13, de 12 de junho de 2026)

~~**Art. 41.** Caso o(a) denunciante opte pelo prosseguimento do processo de apuração, a instância responsável pelo trâmite do processo realizará a oitiva dos(as) envolvidos(as) diretamente e de outras pessoas que possam prestar informações relevantes ao deslinde do caso.~~

Art. 41. Caso deliberado pelo levantamento de elementos complementares, este poderá compreender, dentre outras medidas: (Redação dada pela Resolução Normativa TRT7 nº 13, de 12 de junho de 2026)

I - coleta de informações e documentos; (Incluído pela Resolução Normativa TRT7 nº 13, de 12 de junho de 2026)

II - oitiva de pessoas indicadas pelo(a) noticiante; (Incluído pela Resolução Normativa TRT7 nº 13, de 12 de junho de 2026)

III - oitivas de pessoas que possam contribuir para o esclarecimento do contexto; (Incluído pela Resolução Normativa TRT7 nº 13, de 12 de junho de 2026)

IV - outras diligências necessárias à elucidação dos fatos. (Incluído pela Resolução Normativa TRT7 nº 13, de 12 de junho de 2026)

~~**Parágrafo único.** A pedido do(a) denunciante, a apuração preliminar pode envolver a busca e a análise de documentos.~~

Parágrafo único. revogado. (Redação dada pela Resolução Normativa TRT7 nº 13, de 12 de junho de 2026)

Art. 42. Colhidas as provas testemunhais e documentais, quando a apuração envolver apenas servidores(as), a Secretaria de Gestão de Pessoas elaborará parecer conclusivo, submetendo o processo novamente à Presidência.

Art. 43. Identificados indícios de ocorrência de ilícitos éticos e/ou funcionais, a Presidência ou a Corregedoria-Regional, de acordo com a respectiva competência, determinará a abertura de Sindicância ou de Processo Administrativo Disciplinar, conforme o caso, os quais também deverão tramitar em sigilo.

Art. 44. Como medida alternativa à abertura de sindicância ou de processo administrativo disciplinar, a Presidência do Tribunal ou a Corregedoria-Regional, conforme o caso, poderá propor a celebração de Termo de Ajustamento de Conduta, caso a infração disciplinar seja de menor potencial ofensivo.

Seção IV
Das Penalidades Específicas Pela Prática De Violência, Assédio ou discriminação

Art. 45. A pena decorrente da prática de violência, assédio ou de discriminação deve ser fixada de acordo com a legislação aplicável e mediante processo específico, em que sejam assegurados o contraditório e a ampla defesa.

Art. 46. Independente da pena aplicada em decorrência de condenação em processo administrativo disciplinar específico, o(a) servidor(a) ou o(a) magistrado(a) condenado(a) pela prática de violência, assédio ou de discriminação, não poderá no âmbito do TRT da 7ª Região, pelo prazo de dois anos:

I - compor comissões, comitês ou grupos de trabalho;

II - realizar instrutoria interna;

III - receber condecorações e homenagens.

Parágrafo único. Os(as) servidores(as) condenados(as) pela prática de violência, assédio ou de discriminação, não poderão exercer função de confiança ou cargo em comissão pelo prazo de dois anos, e serão destituídos(as) da função de confiança ou cargo em comissão que eventualmente ocupem.

CAPÍTULO VII
DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 47. Nos casos de retaliação a trabalhadores(as) de empresas prestadoras de serviços que tenham noticiado fatos relacionados à Política regulamentada nesta Resolução, mesmo após eventual rescisão do contrato do(a) prestador(a) de serviços, a Administração deverá 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. 48. Os casos omissos serão resolvidos pela Presidência do TRT-7.

Art. 49. Fica revogada a Resolução Normativa TRT-7 nº 9, de 8 de novembro de 2019.

Art. 50. Esta resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Fortaleza, 3 de maio de 2024.
DURVAL CÉSAR DE VASCONCELOS MAIA
Presidente do Tribunal

(*) Alterada pela Resolução Normativa TRT7 nº 13/2026, disponibilizada no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 4492, 12 de junho de 2026. Caderno Administrativo do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região, p. 1.

(*) Alterada pela Resolução Normativa TRT7 nº 9/2024, disponibilizada no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3990, 11 de junho de 2024. Caderno Administrativo do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região, p. 3.