



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

RESOLUÇÃO NORMATIVA TRT7 Nº 13, DE 12 DE JUNHO DE 2026

Altera a Resolução Normativa TRT7 nº 7, de 3 de maio de 2024, que institui a Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (TRT-7)

O EGRÉGIO PLENO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO, em Sessão Ordinária hoje realizada, sob a Presidência da Excelentíssima Senhora Desembargadora do Trabalho Fernanda Maria Uchôa de Albuquerque, Presidente do Tribunal, presentes os(as) Excelentíssimos(as) Senhores(as) Desembargadores(as) do Trabalho José Antonio Parente da Silva, Maria Roseli Mendes Alencar, Regina Gláucia Cavalcante Nepomuceno, Durval César de Vasconcelos Maia, Emmanuel Teófilo Furtado, João Carlos de Oliveira Uchoa e Carlos Alberto Trindade Rebonatto, e o Excelentíssimo Senhor Procurador Regional do Trabalho Carlos Leonardo Holanda Silva,

CONSIDERANDO a necessidade de atualização da Resolução Normativa TRT7 nº 7, de 3 de maio de 2024, às disposições da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação instituída pelo Conselho Nacional de Justiça, especialmente para adoção dos fluxos de trabalho regulamentados e redefinição dos canais receptores iniciais de notícia e acolhimento de assédio, conforme Recomendação nº 38 da Ata de Correição Ordinária realizada pela Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho no âmbito deste Tribunal, no período de 23 a 27 de fevereiro de 2026,

RESOLVE:

Art. 1º Os arts. 1º, 2º, 6º, 7º, 9º, 26, 27, 28, 31, 32, 33, 35, 37, 38, 39, 40, 41 e 47 da Resolução Normativa TRT7 nº 7, de 3 de maio de 2024, passam a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 1º.....

§ 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.

.....
§ 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.” (NR)

“Art. 2º.....

.....
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;
.....” (NR)

“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:
.....” (NR)

“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.
.....” (NR)

“Art. 9º.....

.....
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.
.....” (NR)

“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.” (NR)

“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.

.....
§ 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.

§ 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.” (NR)

“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.

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.” (NR)

“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.

.....
§ 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.” (NR)

“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.” (NR)

“Art. 33. Realizadas as etapas de escuta, informação e de orientação, caberá à instância institucional responsável pelo acolhimento da notícia adotar as seguintes providências:
I - na ausência de autorização do(a) noticiante para o registro e encaminhamento da notícia, proceder ao encerramento do acolhimento, sem formalização de denúncia;
II - havendo autorização do(a) noticiante, formalizar a denúncia, nos termos da Seção III deste Capítulo.” (NR)

“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.” (NR)

“Art. 37.

§ 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.

.....

§ 6º revogado” (NR)

“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.” (NR)

“Art. 39. Recebida a Denúncia pelas demais portas de entrada institucionais, o Comitê promoverá o acolhimento do(a) noti-

ciante, preferencialmente de forma individualizada, assegurando escuta qualificada e ambiente seguro.” (NR)

“Art. 40. O Comitê deverá deliberar inicialmente acerca das seguintes providências:

- I - necessidade de afastamento do(a) suposto(a) autor(a) ou da vítima do ambiente em que teria ocorrido a conduta;
- II - necessidade de encaminhamento do(a) noticiante para acompanhamento pela área de saúde;
- III - necessidade de realização de levantamento de elementos complementares.” (NR)

“Art. 41. Caso deliberado pelo levantamento de elementos complementares, este poderá compreender, dentre outras medidas:

- I - coleta de informações e documentos;
- II - oitiva de pessoas indicadas pelo(a) noticiante;
- III - oitivas de pessoas que possam contribuir para o esclarecimento do contexto;
- IV - outras diligências necessárias à elucidação dos fatos.” (NR)

“Art. 42. Concluído o levantamento, o Comitê elaborará relatório conclusivo, contendo manifestação fundamentada, podendo propor recomendações e solicitar providências à Presidência ou à Corregedoria Regional, observadas as respectivas competências institucionais.

Parágrafo único. Para a solução dos casos de violência, assédio ou de discriminação, poderão ser propostas, dentre outras medidas adequadas:

- I - conciliação ou mediação entre os(as) envolvidos(as);
- II - encaminhamento de recomendações de ações ou melhorias;
- III - adoção de medidas preventivas;
- IV - realocação dos(as) envolvidos(as), quando necessário;
- V - encaminhamento à Administração para apuração.” (NR)

“Art. 47. É vedada qualquer forma de retaliação contra a pessoa noticiante, a vítima, a testemunha ou qualquer indivíduo que, de boa-fé, relate, testemunhe ou colabore na apuração de condutas abrangidas por esta Resolução.

§ 1º Considera-se retaliação, para os fins deste artigo, todo ato administrativo ou conduta funcional, formal ou informal, ainda que se revistam de aparente legalidade, cuja motivação seja a represália contra pessoa que exerça, de forma regular, direito, dever ou garantia funcional, caracterizando desvio de finalidade e afronta aos princípios da administração pública.

§ 2º Para os fins deste artigo, constituem, exemplificativamente, atos de retaliação:

I - a exoneração de cargo em comissão, a dispensa de função comissionada ou a alteração de lotação, quando desprovidas de motivação formalmente adequada;

II - a remoção ou transferência arbitrária ou sem justificativa válida;

III - a instauração de procedimento administrativo disciplinar ou de sindicância sem indícios mínimos de materialidade;

IV - a alteração abrupta e injustificada de avaliação de desempenho;

V - a restrição indevida de atribuições ou de participação em instâncias decisórias;

VI - a negativa reiterada e imotivada de oportunidades de capacitação, promoção ou de progressão funcional;

VII - a adoção de quaisquer outras medidas que importem prejuízo funcional, profissional ou psicológico à pessoa notificante, à vítima, à testemunha ou a qualquer indivíduo que, de boa-fé, relate, testemunhe ou colabore na apuração de condutas abrangidas por esta Resolução.

§ 3º Caberá à Administração, uma vez demonstrados indícios objetivos de retaliação, comprovar a existência de motivação legítima, proporcional e desvinculada da conduta comunicada, sob pena de responsabilização disciplinar ou funcional, nos termos da legislação aplicável.

§ 4º Nos casos de retaliação a funcionários(as) de empresas prestadoras de serviços que tenham noticiado fatos relacionados a esta Resolução, ainda que após eventual rescisão do contrato administrativo ou do contrato de trabalho com a empresa prestadora, as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação deverão analisar a possibilidade de representação aos órgãos próprios da instituição, ao Ministério Público do Trabalho, ao órgão do Governo Federal responsável pelo Trabalho e Emprego, à Defensoria Pública e a outros órgãos de assistência judiciária gratuita, para as responsabilizações cabíveis.” (NR)

Art. 2º Ficam revogados:

I - o inciso II, do art. 6º;

II - o inciso II, do art. 7º;

III - a alínea “ m”, do inciso VII, do art. 9º;

IV - os incisos III, IV e V do art. 33;

V - o § 6º do art. 37;

VI - os §§ 1º, 2º e 3º do art. 38;

VII - os incisos I, II e III do art. 39;

VIII - o parágrafo único do art. 41.

Art. 3º Esta resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Fortaleza, 12 de junho de 2026.

FERNANDA MARIA UCHOA DE ALBUQUERQUE

Presidente do Tribunal