



Caderno Administrativo
Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região

DIÁRIO ELETRÔNICO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PODER JUDICIÁRIO

REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL

Nº3966/2024

Data da disponibilização: Quarta-feira, 08 de Maio de 2024.

<p>Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região</p> <p>Desembargador DURVAL CÉSAR DE VASCONCELOS MAIA Presidente</p> <p>Desembargadora MARIA ROSELI MENDES ALENCAR Vice-Presidente</p> <p>Desembargador CLÓVIS VALENÇA ALVES FILHO Corregedor Regional</p>	<p>Av. Santos Dumont, 3384, Aldeota, Fortaleza/CE CEP: 60150162</p> <p>Telefone(s) : (85) 3388.9400/3388.9300</p>
--	---

TRIBUNAL

Resolução

Resolução

RESOLUÇÃO NORMATIVA TRT7 Nº 7, DE 3 DE MAIO DE 2024

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.

§ 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.

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;

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 nº 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:

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 7ª Região (Amatra 7);

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:

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;

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;

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

§ 1º 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.

§ 2º 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).

§ 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 adocimento 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.

§ 2º 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.

§ 1º 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.

§ 2º 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. 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.

§ 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.

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. 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 notificadas como afetadas por situações de violência, assédio ou discriminação no âmbito do TRT-7.

§ 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.

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

- I - encerrar o Acolhimento e dar por resolvido o seu caso, sem formalização de Denúncia;
- II - ser encaminhado para tratamento de saúde, com acompanhamento da Seção Psicossocial, sem formalização de Denúncia;
- III - encaminhar o caso para mediação em uma das instâncias institucionais listadas no art. 25 desta resolução;
- IV - solicitar a aplicação de práticas de justiça restaurativa;
- V - formalizar Denúncia por violência, assédio ou discriminação, nos termos da Seção III deste Capítulo.

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 nominiais e dos detalhes dos casos.

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.

§ 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.

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.

§ 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.

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

§ 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.

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:

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

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

III - negar o cometimento dos atos apontados como abusivos.

Art. 40. Após o oferecimento de resposta, será identificado(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:

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

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

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

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.

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

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

PRESIDÊNCIA

Ato

Ato

ATO DA PRESIDÊNCIA Nº 129/2024

ATO TRT7.GP Nº 129, DE 08 DE MAIO DE 2024

Dispõe sobre a alteração da estrutura administrativa do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região.

O PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO, no uso de suas atribuições legais,

CONSIDERANDO a Resolução Administrativa PROAD Nº 3220/2024,

R E S O L V E:

Art. 1º Extinguir 4 (quatro) funções comissionadas de nível FC3, com atribuições de Agente de Transporte, vinculadas às seguintes unidades: Gabinete da Presidência (cód. 7672), Gabinete da Vice-Presidência (cód. 7710), Secretaria da Corregedoria (cód. 7712) e Coordenadoria da Ouvidoria (cód. 7910).

Art. 2º Utilizar o saldo decorrente das funções comissionadas extintas no art. 1º deste ato para:

I - criar a Seção de Apoio e Planejamento Administrativo, vinculando-a à Coordenadoria Técnica Administrativa da Diretoria-Geral;

II - transformar 1 (uma) função comissionada, nível FC3 (cód. 6597), da Assessoria Técnica de Licitações e Contratos, em 1 (uma) função

comissionada, nível FC4, com atribuições de Coordenador de Serviço, vinculando-a à Seção de Apoio e Planejamento Administrativo;

III - criar a Seção de Gestão das Contratações vinculando-a à Secretaria Administrativa;

IV - transformar 1 (uma) função comissionada, nível FC3 (cód. 6931), da Assessoria Técnica de Contratações, em 1 (uma) função comissionada, nível FC4, com atribuições de Coordenador de Serviço, vinculando-a à Seção de Gestão das Contratações;

V - transformar 1 (uma) função comissionada, nível FC4 (cód. 7814), da Seção de Pareceres de Pessoal, em 1 (uma) função comissionada, nível FC5, com atribuições de Assistente Secretário, mantendo sua vinculação à Assessoria Jurídica Administrativa da Diretoria-Geral;

VI - extinguir as seguintes unidades da estrutura organizacional do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região:

a) Seção de Pareceres de Licitações e Contratos;

b) Seção de Pareceres de Pessoal;

c) Seção de Pareceres de Aposentadorias e Pensões.

VII - criar a Assessoria Técnica de Apoio Administrativo, vinculando-a à Seção de Expedientes Judiciais da Secretaria Judiciária;

VIII - criar 1 (uma) função comissionada, nível FC3, com atribuições de Assistente Administrativo, vinculando-a à Seção de Expedientes Judiciais da Secretaria Judiciária;

IX - criar 1 (uma) função comissionada, nível FC5, com atribuições de Assistente de Juiz, vinculando-a à Coordenadoria de Precatórios, Requisitórios e Cálculos Judiciais.

Art. 3º Manter os (as) atuais detentores (as) das funções comissionadas transformadas automaticamente investidos nas funções resultantes das presentes transformações.

Art. 4º Estabelecer o prazo de 60 (sessenta) dias para promover as adequações necessárias no Regulamento Geral deste Tribunal.

Art. 5º As medidas propostas não geram acréscimo de despesa, conforme memória de cálculo anexa.

Art. 6º Este ato entra em vigor na data de sua publicação.

PUBLIQUE-SE e REGISTRE-SE.

Fortaleza, 08 de maio de 2024.

DURVAL CÉSAR DE VASCONCELOS MAIA
Presidente do Tribunal

AnexosAnexo 1: [Anexo do Ato 129-2024](#)**ATO TRT7.GP Nº 126, DE 07 DE MAIO DE 2024**

ATO TRT7.GP Nº 126, DE 07 DE MAIO DE 2024

Institui o Programa de Preparação à Aposentadoria e de Valorização dos(as) Magistrado(as) aposentado(as) (PPA), estabelece ações voltadas para os(as) magistrados(as) aposentados(as) no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (TRT-7) e dá outras providências.

O PRESIDENTE DO TRIBUNAL, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

CONSIDERANDO a Resolução nº 526, de 20 de outubro de 2023, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que dispõe sobre ações voltadas à aposentadoria de magistrados(as) no âmbito da Política Nacional de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário;

CONSIDERANDO os princípios e as diretrizes da Política Nacional de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário, especialmente os dispostos no art. 3º, inciso I, e art. 8º, incisos XVI e XVIII, da Resolução nº 240, de 9 de setembro de 2016, do CNJ;

CONSIDERANDO que a Assembleia Geral das Nações Unidas (ONU), realizada em Nova York, em setembro de 2015, com a participação de 193 estados-membros, estabeleceu 17 objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS), dentre eles o Objetivo nº 3: "Assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todas e todos, em todas as idades", decorrente do processo de transição demográfica e aumento da população idosa;

CONSIDERANDO que a ONU proclamou, em 14 de dezembro de 2020, a década 2021-2030 como a Década das Nações Unidas para o Envelhecimento Saudável, tendo por base a Estratégia Global sobre Envelhecimento e Saúde da Organização Mundial da Saúde, o Plano de Ação Internacional sobre Envelhecimento (ONU, Madrid, 2002) e as Metas de Desenvolvimento Sustentável da Agenda para 2030;

CONSIDERANDO a necessidade de ações que contemplem o processo de transição à inatividade, bem como valorizem o conjunto de saberes, conhecimentos, experiências e habilidades dos(as) magistrados(as) aposentados(as) em prol da eficiência, qualidade e da efetividade dos serviços prestados à sociedade;

CONSIDERANDO que a aposentadoria traz mudanças psicológicas e sociais aos(as) inativos(as) pelo afastamento das atividades laborais;

CONSIDERANDO o disposto no inciso II do art. 28 da Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003, Estatuto da Pessoa Idosa,

RESOLVE:

Art. 1º Instituir o Programa de Preparação à Aposentadoria e de Valorização dos(as) Magistrados(as) aposentado(as) (PPA) do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região, com os seguintes objetivos:

I - colaborar com o processo de transição para a aposentadoria;

II - contribuir para a vivência de aposentadoria saudável e sustentável;

III - preservar, incluir e utilizar a experiência e os saberes acumulados no exercício da jurisdição para a consecução dos fins institucionais;

IV - possibilitar o convívio e a troca entre gerações;

V - incentivar a qualificação e o aperfeiçoamento após a aposentadoria.

Art. 2º Pode participar do PPA o(a) magistrado(a) com interesse no tema, observada a preferência daquele(a) que:

I - perceba abono de permanência;

II - esteja a cinco anos da aposentadoria voluntária;

III - esteja a dez anos da aposentadoria compulsória por idade;

IV - possua indicação de aposentadoria por invalidez por perícia médica;

V - tenha se aposentado há menos tempo.

Parágrafo único. A participação no Programa de Preparação à Aposentadoria e de Valorização dos(as) Magistrado(as) aposentado(as) (PPA) do TRT-7 é opcional.

Art. 3º Cabe à Secretaria de Gestão de Pessoas coordenar o programa, com o apoio da Escola Judicial, da Secretaria de Saúde, da Divisão de Desenvolvimento de Pessoas e da Seção de Gestão Socioambiental, Acessibilidade e Inclusão do TRT-7.

Parágrafo único. Cabe às unidades referidas no caput deste artigo:

I - implementar, coordenar e controlar as ações necessárias ao desenvolvimento do PPA;

II - planejar e avaliar as atividades relativas ao programa;

III - estabelecer parcerias com outras áreas do Tribunal para o desenvolvimento das ações, se necessário.

Art. 4º O programa será estruturado com a finalidade de desenvolver atividades que visem à qualidade de vida e à manutenção da saúde física e mental de magistrados(as) após a concessão da aposentadoria, abordando temas relacionados às possibilidades de atuação pós-carreira e a projetos, em especial:

I - aspectos legais e previdenciários da aposentadoria;

II - aspectos físicos, psicológicos, sociais e emocionais que podem advir com a aposentadoria;

III - saúde e nutrição;

IV - cultura, esporte e lazer;

V - família e integração social;

VI - educação financeira;

VII - planejamento e organização do tempo;

VIII - voluntariado e ocupação continuada;

IX - civismo e responsabilidade social.

Parágrafo único. O programa terá carga horária de, no mínimo, 20 (vinte) horas-aula e terá, preferencialmente, periodicidade anual.

Art. 5º O(A) magistrado(a) aposentado(a) pode participar, na condição de discente ou docente, dos cursos oferecidos pela Escola Judicial.

§ 1º Será reservado aos(às) magistrados(as) aposentados(as), observado o disposto no art. 7º da Resolução nº 159, de 12 de novembro de 2012, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), o mínimo de 10% (dez por cento) das vagas de discentes nas seguintes atividades:

I - formação de formadores(as);

II - pós-graduação;

III - formação de Instrutores(as) em Mediação e Conciliação Judiciais;

IV - formação de Mediadores(as) e Conciliadores(as) Judiciais;

V - capacitação, treinamento e aperfeiçoamento de facilitadores(as);

VI - seminários, cursos e encontros de aperfeiçoamento.

§ 2º Nos cursos de formação continuada, será destinado aos(às) magistrados(as) aposentados(as) percentual de horas-aula, na condição de docente, a critério da Escola Judicial e observadas as habilitações necessárias.

§ 3º Na hipótese de não haver magistrado(a) aposentado(a) que se candidate para ocupar as atividades discentes previstas em número suficiente para atingir o percentual mínimo, as vagas serão preenchidas por magistrado(a) da ativa.

Art. 6º O Memorial deste Tribunal será coordenado, preferencialmente, por magistrado(a) aposentado(a), respeitado o Regimento Interno e o disposto no art. 14 da Resolução nº 324, de 30 de junho de 2020, do CNJ.

Art. 7º O Tribunal promoverá, sempre que possível, a participação de magistrados(as) aposentados(as) nas atividades que desenvolve, especialmente na condição de:

I - conciliador(a) ou mediador(a) nos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSCs);

II - instrutor(a) de juizes(as) vitaliciandos(as);

III - voluntário(a) nos programas institucionais com afinidade à responsabilidade social da Justiça do Trabalho;

IV - membro(a) de comissões examinadoras de concursos;

V - integrante de grupos de trabalho, comissões ou de comitês constituídos para auxiliar na gestão administrativa;

VI - auxiliar da Corregedoria Regional nas atividades de inspeção e de correição;

VII - auxiliar dos órgãos responsáveis pela conciliação e mediação nos dissídios coletivos;

VIII - voluntário(a), na forma da Resolução nº 292, de 23 de agosto de 2019, do CNJ.

Parágrafo único. Os(As) Magistrados(as) aposentados(as), no que couber, fazem jus aos mesmos benefícios auferidos pelos(as) da ativa, decorrentes do exercício dessas funções.

Art. 8º O Tribunal disponibilizará na sua página eletrônica da internet, observadas as normas de segurança e tecnologia, área específica para os(as) aposentados(as) e/ou endereço eletrônico que permita reciprocidade e continuidade de comunicação com o TRT-7.

Art. 9º A Seção de Magistrados funcionará como núcleo de atendimento ao(à) magistrado(a) aposentado(a), cabendo-lhe informá-los(as) e orientá-los(as) sobre seus direitos, bem como sobre as atividades que poderão exercer na pós-aposentadoria.

Art. 10. O disposto nos arts. 5º e 6º deste Ato não se aplicam ao(à) magistrado(a) aposentado(a) que esteja no exercício da advocacia, como definido no art. 1º da Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994.

Art. 11. A Secretaria de Gestão de Pessoas deverá, no prazo de até 60 dias contados da publicação desta norma:

I - criar banco de dados para cadastro dos(as) magistrados(as) aposentados(as) interessados(as) em participar das atividades descritas neste ato;

II - enviar comunicação aos(às) magistrados(as) aposentados(as) para dar ciência deste ato e oportunizar a realização do cadastro no banco de dados previsto no inciso I deste artigo;

III - enviar para a Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação o conteúdo para criação na página eletrônica do tribunal de menu dedicado ao Programa de Preparação à Aposentadoria e de Valorização dos(as) Magistrados(as) aposentado(as) do TRT-7.

Art. 12. Os casos omissos serão resolvidos pela Presidência deste Tribunal.

Art. 13. Este Ato entra em vigor na data de sua publicação.

Fortaleza, 07 de maio de 2024.

DURVAL CÉSAR DE VASCONCELOS MAIA

Presidente do Tribunal

Despacho

Despacho

DESPACHO PROAD Nº 3057/2024

DESPACHO PROAD Nº 3057/2024

O Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região, observada a regular instrução do feito, DEFERE o pedido de conversão em abono pecuniário dos últimos 10 (dez) dias do 2º período de férias do exercício de 2023 (6 a 15.8.2024) e do 1º período de férias do exercício de 2024 (4 a 13.11.2024) do Juiz Titular da 2ª Vara do Trabalho de Maracanaú, MATEUS MIRANDA DE MORAES, com base no art. 17, §§ 1º e 3º da Resolução CSJT nº 253/2019 e na decisão proferida, em 28.8.2020, pelo Presidente do Conselho Nacional de Justiça em sede de RGD nº 0009882-49.2019.2.00.0000, observando a disponibilidade orçamentária.

Fortaleza/CE, 7 de maio de 2024.

DURVAL CÉSAR DE VASCONCELOS MAIA

Presidente do Tribunal

DESPACHO PROAD 2805/2024

PROAD 2805/2024

O Presidente do Tribunal, observada a regular instrução do feito, resolve DEFERIR o pedido de PENSÃO POR MORTE a ERNANDO ALVES DA

SILVA, cônjuge supérstite, do tipo vitalícia, com efeitos a contar do óbito do segurado (3/3/2024), com fundamento no caput e no §2º, inc. II e §4º do art. 23, §2º do art. 24, da EC nº 103/2019 c/c art. 16, inciso I, art. 74, inciso I e art. 77, §2º, inciso V, alínea “c”, subalínea 6, da Lei nº 8.213/1991, bem como na Portaria ME nº 424/2020, publicada no DOU de 30/12/2020, em vigor a partir de 1º de janeiro de 2021.

Cientifique-se o peticionante.

Fortaleza, 7 de maio de 2024.

Durval César de Vasconcelos Maia

Presidente do Tribunal

DESPACHO PROAD Nº 4225/2023

DESPACHO PROAD Nº 4225/2023

INTERESSADA: ELIESA SOUSA CARVALHO

Considerando a Tese de Repercussão Geral nº359, decorrente do julgamento do Recurso Extraordinário 602.584/DF, segundo a qual “Ocorrida a morte do instituidor da pensão em momento posterior ao da Emenda Constitucional nº 19/1998, o teto constitucional previsto no inciso XI do artigo 37 da Constituição Federal incide sobre o somatório de remuneração ou provento e pensão percebida por servidor”, e tendo em conta, sobretudo, o parecer emitido pela Assessoria Jurídica Administrativa, resolve a Presidência do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região DECLARAR a litude da acumulação dos proventos da aposentadoria percebidos pela servidora Eliesa Sousa de Carvalho, decorrente do exercício de cargo efetivo de Analista Judiciária, Especialidade Oficial de Justiça, no TRT da 7ª Região, com o valor advindo das pensões civis devidas e pagas pelo Estado do Ceará(doc. 05); RESOLVE, ainda, a Presidência do Tribunal DETERMINAR que a Secretaria de Gestão de Pessoas promova o acompanhamento dos dados cadastrais relativos ao pagamento dos proventos de aposentadoria da servidora, para fins de aplicação do abate-teto, desde que se verifique, em algum momento, a extrapolação do limite remuneratório previsto no art. 37, inciso XI, da Constituição Federal de 1988, em virtude do acúmulo com as pensões pagas pelo Estado do Ceará, considerando-se, como marco inicial, para fins de incidência do corte em realce, o dia 23 de novembro de 2020.

Declara, por fim, o Presidente do Tribunal a desnecessidade de a servidora promover a reposição dos valores retroativos ao erário, em virtude da percepção, de boa-fé, das remunerações.

Notifique-se a servidora(art. 8º, §3º, da Ato TRT7 nº008/2019), inclusive para, se for o caso, exercer, querendo, o direito de opção em relação à fonte onde será promovida a glosa, concedendo-se-lhe, para esse fim, prazo razoável.

À Secretaria de Gestão de Pessoas para adotar as providências necessárias ao regular prosseguimento do feito.

Fortaleza, 07 de maio de 2024.

Durval César de Vasconcelos Maia

Presidente do Tribunal

Portaria

Portaria

PORTARIA DA PRESIDÊNCIA

PORTARIA TRT7.GP Nº 290, DE 08 DE MAIO DE 2024

O PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO, no uso de suas atribuições legais, com fulcro no artigo 35, inciso I, da Lei nº 8.112/1990, e tendo em vista o PROAD nº 3220/2024,

R E S O L V E

dispensar, CATARINA CAVALCANTE ARAÚJO, Técnica Judiciária – Área Administrativa – Especialidade Apoio de Serviços Diversos do Quadro Permanente de Pessoal deste Regional, da função comissionada FC3, com atribuições de Agente de Transporte, vinculada ao Gabinete da Vice-Presidência, oriunda do Ato nº 55/1990, alterado pelo Ato nº 98/2018 da Presidência deste Tribunal.

dispensar, ANA MARIA DIAS LOPES, Analista Judiciária – Área Administrativa do Quadro Permanente de Pessoal deste Regional, da função comissionada FC3, com atribuições de Agente de Transporte, vinculada à Secretaria da Corregedoria, oriunda do Ato nº 55/1990, alterado pelo Ato nº 26/2018 da Presidência deste Tribunal.

dispensar, CARLOS ROBERTO BARBOSA, Técnico Judiciário – Área Administrativa – Especialidade Apoio de Serviços Diversos do Quadro Permanente de Pessoal deste Regional, da função comissionada FC3, com atribuições de Agente de Transporte, vinculada ao Gabinete da Presidência, oriunda da Lei nº 11.999/2009, regulamentada pelos Atos nºs 119/2009, 130/2009, alterado pelo Ato nº 14/2017, transformado pelo Ato nº 86/2018 da Presidência deste Tribunal.

dispensar, MARIA DO SOCORRO DE VASCONCELOS PONTE, Técnica Judiciária – Área Administrativa do Quadro Permanente de Pessoal do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região, removida para esta Corte, da função comissionada FC3, com atribuições de Agente de Transporte, vinculada à Coordenadoria da Ouvidoria, oriunda dos Atos nºs 120/2018 e 165/2018, e transformado pelo Ato nº 312/2023 da Presidência deste Tribunal.

PUBLIQUE-SE E REGISTRE-SE.

Fortaleza, 08 de maio de 2024.

DURVAL CÉSAR DE VASCONCELOS MAIA

Presidente do Tribunal

PORTARIA DA PRESIDÊNCIA

PORTARIA TRT7.GP Nº 285, DE 06 MAIO DE 2024

O PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO, no uso de suas atribuições legais, com fulcro nos artigos 15, § 4º e 35, inciso I, da Lei nº 8.112/1990, e tendo em vista o PROAD nº 2328/2024,

R E S O L V E

dispensar, o bacharel em Direito, LEONARDO CALHEIROS GOMES, Técnico Judiciário – Área Administrativa do Quadro Permanente deste Regional, da função comissionada FC5, com atribuições de Assistente de Gabinete, vinculada ao Gabinete do Desembargador Emmanuel Teófilo Furtado, oriunda da Lei nº 11.999/2009, regulamentada pelo Ato nº 145/2009 e alterado pelo Ato nº 40/2011, da Presidência deste Tribunal.

dispensar, a bacharela em Direito, MARIA SAMARA JORGE DA SILVA, Técnica Judiciária – Área Administrativa do Quadro Permanente de Pessoal deste Tribunal, da função comissionada FC4, com atribuições de Assistente de Gabinete de Primeiro Grau, vinculada à 1ª Vara do Trabalho de Maracanaú, oriunda do Ato nº 40/2011, transformado pelo Ato nº 227/2021 e alterado pelo Ato nº 262/2022, da Presidência deste Tribunal, e designá-la para exercer a função comissionada FC5, com atribuições de Assistente de Gabinete, vinculada ao Gabinete do Desembargador Emmanuel Teófilo Furtado, oriunda da Lei nº 11.999/2009, regulamentada pelo Ato nº 145/2009 e alterado pelo Ato nº 40/2011, da Presidência deste Tribunal, em virtude da dispensa de Leonardo Calheiros Gomes.

PUBLIQUE-SE E REGISTRE-SE.

Fortaleza, 06 de maio de 2024.

DURVAL CÉSAR DE VASCONCELOS MAIA

Presidente do Tribunal

DIRETORIA-GERAL**Despacho****Despacho****DESPACHO DG SIGEO Nº 373/2024**

DESPACHO DG SIGEO 373/2024, DE 8 DE MAIO DE 2024.

A DIRETORA-GERAL DA SECRETARIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO, no uso de suas atribuições legais, e com fulcro no § 1º do artigo 58 da Lei nº 8.112/1990, no § 8º do artigo 22 da Lei nº 8.460/1992, alterado pela Lei nº 9.527/1997, no Decreto nº 5.992/2006, bem como no Ato TRT7 nº 174/2023, tendo em vista a Solicitação de Diárias;

R E S O L V E

conceder ao TECNICO JUDICIÁRIO, RODRIGO RIBEIRO CAVALCANTE, lotado na SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA, servidor do Quadro Permanente deste Tribunal, 3,5 (três e meia) diárias, para viajar, por meio aéreo, de FORTALEZA/CE a BRASÍLIA/DF, no período de 4 a 7/6/2024, a fim de participar da reunião do DICON e do 11º Fórum de Auditoria Interna promovido pelo DICON, nos dias 5 a 7/6/2024; tendo em vista o horário de início das atividades, bem como a disponibilidade de voos, a ida se dará no dia anterior.

Faça-se o expediente necessário e organize-se a folha de pagamento, restando autorizados à compra de passagens aéreas e o pagamento das diárias.

Publique-se.

NEIARA SÃO THIAGO CYSNE FROTA

Diretora-Geral/ Ordenadora de Despesas

DESPACHO DG SIGEO Nº 376/2024

DESPACHO DG SIGEO 376/2024, DE 8 DE MAIO DE 2024.

A DIRETORA-GERAL DA SECRETARIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO, no uso de suas atribuições legais, e com fulcro no § 1º do artigo 58 da Lei nº 8.112/1990, no § 8º do artigo 22 da Lei nº 8.460/1992, alterado pela Lei nº 9.527/1997, no Decreto nº 5.992/2006, bem como no Ato TRT7 nº 174/2023, tendo em vista a Solicitação de Diárias;

R E S O L V E

conceder a ANALISTA JUDICIÁRIA, BEATRIZ MACHADO BEZERRA, lotado na 1ª VARA DO TRABALHO DE SOBRAL, servidora do Quadro Permanente deste Tribunal, 2,5 (duas e meia) diárias, para viajar, por meio de veículo próprio, de SOBRAL/CE a FORTALEZA/CE, no período de 3 a 5/4/2024, a fim de participar do curso: Pesquisa Patrimonial Exaustiva, nos dias 4 e 5/4/2024; tendo em vista o horário de início das atividades, bem como a distância entre as cidades, a vinda se dará no dia anterior.

Faça-se o expediente necessário e organize-se a folha de pagamento, restando autorizado o pagamento das diárias.

Publique-se.

NEIARA SÃO THIAGO CYSNE FROTA

Diretora-Geral/Ordenadora de Despesas

DESPACHO DG SIGEO Nº 202/2024

DESPACHO DG SIGEO 202/2024, DE 8 DE MAIO DE 2024.

O DIRETOR-GERAL SUBSTITUTO DA SECRETARIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO, no uso de suas atribuições legais, e com fulcro no § 1º do artigo 58 da Lei nº 8.112/1990, no § 8º do artigo 22 da Lei nº 8.460/1992, alterado pela Lei nº 9.527/1997, no Decreto nº 5.992/2006, bem como no Ato TRT7 nº 174/2023, tendo em vista a Solicitação de Diárias;

R E S O L V E

conceder à DIRETORA (CJ-4), NEIARA SÃO THIAGO CYSNE FROTA, lotado na DIRETORIA GERAL, servidora Ocupante de Cargo Comissionado deste Tribunal, 3,5 (três e meia) diárias, para viajar, por meio aéreo, de FORTALEZA/CE a BRASÍLIA/DF, no período de 19 a 22/8/2024, a fim de participar da 6ª Reunião Ordinária de Diretores Gerais da Justiça do Trabalho, nos dias 20 e 21/8/2024 e no dia 22 acompanhar o Presidente na reunião dos Presidentes e Corregedores no CSJT; tendo em vista o horário de início das atividades, bem como a disponibilidade de voos, a ida se dará no dia anterior.

Faça-se o expediente necessário e organize-se a folha de pagamento, restando autorizados à compra de passagens aéreas e o pagamento das diárias.

Publique-se.

JOÃO RIBEIRO LIMA JUNIOR

Diretor-Geral Substituto/Ordenador de Despesas Substituto

DESPACHO DG SIGEO Nº 374/2024

DESPACHO DG SIGEO 374/2024, DE 8 DE MAIO DE 2024.

A DIRETORA-GERAL DA SECRETARIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO, no uso de suas atribuições legais, e com fulcro no § 1º do artigo 58 da Lei nº 8.112/1990, no § 8º do artigo 22 da Lei nº 8.460/1992, alterado pela Lei nº 9.527/1997, no Decreto nº 5.992/2006, bem como no Ato TRT7 nº 174/2023, tendo em vista a Solicitação de Diárias;

R E S O L V E

conceder ao ANALISTA JUDICIÁRIO, AIRTON OLIVEIRA VICTOR FILHO, lotado na SEÇÃO DE AUDITORIA DE GESTÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA, servidor do Quadro Permanente deste Tribunal, 3,5 (três e meia) diárias, para viajar, por meio aéreo, de FORTALEZA/CE a BRASÍLIA/DF, no período de 4 a 7/6/2024, a fim de participar da reunião do DICON e do 11º Fórum de Auditoria Interna promovido pelo DICON, nos dias 5 a 7/6/2024; tendo em vista o horário de início das atividades, bem como a disponibilidade de voos, a ida se dará no dia anterior.

Faça-se o expediente necessário e organize-se a folha de pagamento, restando autorizados à compra de passagens aéreas e o pagamento das diárias.

Publique-se.

NEIARA SÃO THIAGO CYSNE FROTA

Diretora-Geral/ Ordenadora de Despesas

DECISÃO TRT7.DG Nº 184/2024

PROAD Nº 3289/2024

INTERESSADO: RAFAEL TEIXEIRA DE AMORIM

DECISÃO TRT7.DG Nº 184/2024

Considerando a delegação de competência atribuída por meio do Ato TRT7.GP nº 58/2021, a instrução processual e a Informação SLP nº 292/2024 (doc. 08), constantes dos autos, **DEFIRO** a inclusão de DAVI MARTINS DE AMORIM (filho) como dependente no Programa de

Assistência à Saúde Suplementar deste Tribunal, com fulcro no art. 2º, inciso II, art. 4º e 7º, do Ato TRT7.GP nº 03/2022 e no Art. 2º, inciso II, alínea "a" e inciso III do Anexo do Ato TRT7 nº 125/2019, a contar de 05/2024.

Fortaleza (CE), 08 de maio de 2024.

NEIARA SÃO THIAGO CYSNE FROTA

Diretora-Geral

DESPACHO DG SIGEO Nº 377/2024

DESPACHO DG SIGEO 377/2024, DE 8 DE MAIO DE 2024.

A DIRETORA-GERAL DA SECRETARIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO, no uso de suas atribuições legais, e com fulcro no § 1º do artigo 58 da Lei nº 8.112/1990, no § 8º do artigo 22 da Lei nº 8.460/1992, alterado pela Lei nº 9.527/1997, no Decreto nº 5.992/2006, bem como no Ato TRT7 nº 174/2023, tendo em vista a Solicitação de Diárias;

R E S O L V E

conceder à SECRETÁRIA DE AUDIÊNCIA (FC-03), KEILA SUENE GOMES BONFIM, lotada na 01ª VT DE SOBRAL, servidora cedida do Município de Independência este Tribunal, 1,5 (uma e meia) diária, para viajar, por meio de veículo próprio, de SOBRAL/CE a CRUZ/CE, no período de 14 a 15/5/2024, a fim de auxiliar na realização de audiências da Justiça Itinerante, no dia 15/5/2024; tendo em vista o horário de início das atividades, bem como a distância entre as cidades, a ida se dará no dia anterior.

Faça-se o expediente necessário e organize-se a folha de pagamento, restando autorizado o pagamento das diárias.

Publique-se.

NEIARA SÃO THIAGO CYSNE FROTA

Diretora-Geral/Ordenadora de Despesas

DESPACHO DG SIGEO 523/2023-2

DESPACHO DG SIGEO 523/2023-2, DE 07 DE MAIO DE 2024.

A DIRETORA GERAL DA SECRETARIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO, no uso de suas atribuições legais, e com fulcro no § 1º do artigo 58 da Lei nº 8.112/1990, no § 8º do artigo 22 da Lei nº 8.460/1992, alterado pela Lei nº 9.527/1997, no Decreto nº 5.992/2006, bem como no Ato TRT7 nº 174/2023, tendo em vista a Solicitação de Diárias;

R E S O L V E

autorizar o procedimento com vistas à restituição de R\$576,24 (quinhentos e setenta e seis reais e vinte e quatro centavos), pago ao TÉCNICO JUDICIÁRIO – ESPECIALIDADE TRANSPORTE, LOTADO NA SEÇÃO DE TRANSPORTE, servidor do Quadro Permanente deste Tribunal, FELIPE COSTA MELO DE ANDRADE, em conformidade com o DESPACHO DG. SIGEO N. 523/2023, publicado no DEJT nº 3848/2023, de 13/11/2023, tendo em vista declaração acostada aos autos, do próprio servidor, de que o mesmo não realizou a viagem, anteriormente, autorizada por motivos ali expostos.

Publique-se.

NEIARA SÃO THIAGO CYSNE FROTA

Diretora Geral/Ordenadora de Despesas

Portaria

Portaria

PORTARIA DA DIRETORIA-GERAL Nº 257/2024

PORTARIA TRT7.DG Nº 257, de 07 de maio de 2024.

A DIRETORA-GERAL DA SECRETARIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO, no uso de suas atribuições regimentais, em observância ao art. 4º, art. 5º, § 6º e art. 8º, inciso II da Resolução Normativa TRT7 nº 7/2021, § 2º do art. 10 da Resolução Normativa TRT7 nº 20/2021 e parágrafo único do art. 1º do Ato TRT7.GP nº 14/2023, e tendo em vista o deferimento pela Presidência do pedido RENOVAÇÃO das CONDIÇÕES ESPECIAIS DE TRABALHO junto ao PROAD nº 487/2023,

R E S O L V E:

I - RENOVAR a participação no regime de TELETRABALHO ESPECIAL do(a) servidor(a) MARCOS ANTONIO TRAJANO ALMEIDA, lotado(a) no(a) 10ª VARA DO TRABALHO DE FORTALEZA, no período de 06/03/2024 a 16/04/2025;

II - DETERMINAR o registro nos assentamentos funcionais do(a) servidor(a) e a atualização do Portal da Transparência.

Publique-se.

NEIARA SÃO THIAGO CYSNE FROTA

Diretora-Geral

PORTARIA DA DIRETORIA GERAL Nº 260/2024

PORTARIA TRT7.DG Nº 260, de 08 de maio de 2024.

A DIRETORA-GERAL DA SECRETARIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO, no uso de suas atribuições regimentais, em observância ao art. 4º, art. 5º, § 6º e art. 8º, inciso II da Resolução Normativa TRT7 nº 7/2021, § 2º do art. 10 da Resolução Normativa TRT7 nº 20/2021 e parágrafo único do art. 1º do Ato TRT7.GP nº 14/2023, e tendo em vista o deferimento pela Presidência do pedido RENOVAÇÃO das CONDIÇÕES ESPECIAIS DE TRABALHO junto ao PROAD nº 6726/2021,

R E S O L V E:

I - RENOVAR a participação no regime de TELETRABALHO ESPECIAL do(a) servidor(a) MARIA HELENA BARRETO RODRIGUES, lotado(a) no(a) COORDENADORIA DE PRECATÓRIOS, REQUISITÓRIOS E CÁLCULOS JUDICIAIS, no período de 15/03/2024 a 16/08/2025;

II - DETERMINAR o registro nos assentamentos funcionais do(a) servidor(a) e a atualização do Portal da Transparência.

Publique-se.

NEIARA SÃO THIAGO CYSNE FROTA

Diretora-Geral

PORTARIA DA DIRETORIA-GERAL Nº 256/2024

PORTARIA TRT7.DG Nº 256, de 06 de maio de 2024.

A DIRETORA-GERAL DA SECRETARIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO, no uso de suas atribuições regimentais e tendo em vista o deferimento pela Presidência do pedido de CONDIÇÕES ESPECIAIS DE TRABALHO junto ao PROAD nº 2543/2024,

R E S O L V E:

I - RETIFICAR a Portaria TRT7.DG nº 877/2023, publicada no DEJT nº 3852, de 21/11/2023, que AUTORIZOU a participação no regime de TELETRABALHO REGULAR do(a) servidor(a) LEUMIM AGUIAR DUARTE, lotado(a) no(a) 02ª VARA DO TRABALHO DE SOBRAL, para registrar que onde se lê: "I - RENOVAR a participação no regime de TELETRABALHO REGULAR do(a) servidor(a) LEUMIM AGUIAR DUARTE, lotado(a) no(a) 02ª VARA DO TRABALHO DE SOBRAL, por 2 (dois) anos, a contar de 21/01/2024", leia-se: "I - RENOVAR a participação no regime de TELETRABALHO REGULAR do(a) servidor(a) LEUMIM AGUIAR DUARTE, lotado(a) no(a) 02ª VARA DO TRABALHO DE SOBRAL, no período

de 21/01/2024 a 22/04/2024";

II - AUTORIZAR a participação no regime de TELETRABALHO ESPECIAL do(a) servidor(a) LEUMIM AGUIAR DUARTE, lotado(a) no(a) 02ª VARA DO TRABALHO DE SOBRAL, no período de 23/04/2024 a 23/04/2025;

III - DETERMINAR o registro nos assentamentos funcionais do(a) servidor(a) e a atualização do Portal da Transparência.

Publique-se.

NEIARA SÃO THIAGO CYSNE FROTA

Diretora-Geral

PORTARIA DA DIRETORIA-GERAL Nº 261/2024

PORTARIA TRT7.DG Nº 261, de 08 de maio de 2024.

A DIRETORA-GERAL DA SECRETARIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO, no uso de suas atribuições regimentais, em observância aos arts. 7º e 10, § 5º da Resolução Normativa TRT7 nº 20/2021 c/c art. 1º do Ato TRT7.GP nº 14/2023 e tendo em vista o PROAD nº 3397/2024,

R E S O L V E:

I - AUTORIZAR a participação no regime de TELETRABALHO REGULAR do(a) servidor(a) CAMILA MARIA PONTE DE ARAUJO, lotado(a) no(a) SECRETARIA JUDICIÁRIA, pelo período de 2 (dois) anos, a contar da publicação desta portaria;

II - DETERMINAR o registro nos assentamentos funcionais do(a) servidor(a) e a atualização do Portal da Transparência.

Publique-se.

NEIARA SÃO THIAGO CYSNE FROTA

Diretora-Geral

PORTARIA DA DIRETORIA-GERAL Nº 259/2024

PORTARIA TRT7.DG Nº 259, de 08 de maio de 2024.

A DIRETORA-GERAL DA SECRETARIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO, no uso de suas atribuições regimentais, em observância ao art. 17 da Resolução Normativa TRT7 nº 20/2021 e tendo em vista os PROADs nº 5287/2023 e 2574/2024,

R E S O L V E:

I - DESLIGAR do regime de TELETRABALHO o(a) servidor(a) ROCHELLE FONTENELE RODRIGUES, lotado(a) no(a) 09ª VARA DO TRABALHO DE FORTALEZA, a contar de 08/05/2024;

II - DETERMINAR o registro nos assentamentos funcionais do(a) servidor(a) e a atualização do Portal da Transparência.

Publique-se.

NEIARA SÃO THIAGO CYSNE FROTA

Diretora-Geral

SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS

Despacho

Despacho

DESPACHO DA SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS

DESPACHO TRT7.DG.SGPe Nº 974/2024

PROAD Nº 3142/2024

DEFIRO o pedido do servidor JORGE LUIZ DE CASTRO CARDOSO, Técnico Judiciário – Área Administrativa do Quadro Permanente de Pessoal deste Tribunal, referente à inclusão de sua irmã, REGINA LÚCIA DE CASTRO CARDOSO, como sua dependente, para fins de abatimento do imposto de renda na fonte, considerando os documentos e as informações contidas nos autos, com fulcro no art. 35, inciso VII, da Lei nº 9.250/1995, bem como no uso da delegação de competência constante do art. 2º, inciso I, alínea “f”, do Ato TRT7.GP nº 58/2021.

Publique-se.

À Seção de Gestão de Cadastro, para os devidos registros e posterior arquivamento dos autos.

Fortaleza, 07 de maio de 2024.

FABIANA DE OLIVEIRA RAMOS

Secretária de Gestão de Pessoas Substituta

DESPACHO DA SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS

DESPACHO TRT7.DG.SGPe Nº 973/2024

PROAD Nº 3101/2024

DEFIRO o pedido da servidora MAIRLE MARIA LINO GALDINO, Técnica Judiciária – Área Administrativa do Quadro Permanente de Pessoal deste Tribunal, exercente do cargo em comissão de Assessor-Chefe (CJ-03), vinculado ao Gabinete do Exmo. Desembargador do Trabalho Durval César de Vasconcelos Maia, referente à concessão de 01 (um) dia de folga compensatória, para gozo oportuno, em razão do cumprimento da escala de Plantão Judiciário de 2º Grau, em regime de sobreaviso, no período de 22 a 29/04/2024, de acordo com a Certidão apresentada, com fulcro no § 2º do art. 13 do Provimento Conjunto TRT7 nº 05/2009, alterado pelo Provimento Conjunto TRT7 nº 1/2020 (DEJT da 7ª Região de 21/10/2020), bem como no uso da delegação de competência constante do art. 2º, inciso I, alínea “o”, do Ato TRT7 nº 58/2021.

Publique-se.

Empós, à Seção de Gestão de Cadastro, para o devido registro e posterior arquivamento dos autos.

Fortaleza, 07 de maio de 2024.

FABIANA DE OLIVEIRA RAMOS

Secretária de Gestão de Pessoas Substituta

DESPACHO DA SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS

DESPACHO TRT7.DG.SGPe Nº 972/2024

PROAD Nº 3268/2024

DEFIRO o pedido da servidora GISELLE RAMOS HOLANDA, Analista Judiciária – Área Judiciária do Quadro Permanente de Pessoal deste Tribunal, exercente do cargo em comissão de Diretor de Secretaria (CJ-03), vinculado à 05ª Vara do Trabalho de Fortaleza, referente à concessão de 01 (uma) folga compensatória, para gozo oportuno, em razão do cumprimento da escala do Plantão Judiciário de 1º Grau, em regime de sobreaviso, no período de 15 a 22/04/2024, de acordo com a Certidão apresentada, com fulcro no § 2º do art. 13 do Provimento Conjunto TRT7 nº 05/2009, alterado pelo Provimento Conjunto TRT7 nº 1/2020 (DEJT da 7ª Região de 21/10/2020), bem como no uso da delegação de competência constante do art. 2º, inciso I, alínea “o”, do Ato TRT7 nº 58/2021.

Publique-se.

Empós, à Seção de Gestão de Cadastro, para o devido registro e posterior arquivamento dos autos.
Fortaleza, 07 de maio de 2024.
FABIANA DE OLIVEIRA RAMOS
Secretária de Gestão de Pessoas Substituta

COORDENADORIA DE INFORMAÇÕES FUNCIONAIS

Despacho

Despacho

CIF

PROAD 3325/2024
INTERESSADOS - LIDIA GIZELDA PEREIRA FONTELES
COORDENADORIA DE MANUTENÇÃO

DESPACHO TRT7.CIF

DEFIRO a interrupção, a contar de 07/05/2024, do 1º período de férias - exercício 2023, da servidora do Quadro Permanente de Pessoal deste Tribunal, LIDIA GIZELDA PEREIRA FONTELES, anteriormente aprazado de 06/05 a 28/05/2024 (23 dias), com usufruto de 01 (um) dia, **ficando os 22 (vinte e dois) dias remanescentes para gozo no interregno de 01/08 a 22/08/2024**, conforme Arts. 23 e 24 do Ato TRT7 N° 4/2017, alterado pelos de n°s 75/2019 e 116/2020, e de acordo com a delegação de competência constante no Art. 4º do Ato TRT7.GP n° 58/2021.
Fortaleza (CE), 07 de maio de 2024.
LUIZ CARLOS MACHADO
Coordenador de Informações Funcionais

DESPACHO TRT7.CIF

DEFIRO a alteração do 1º período de férias - exercício 2024, da servidora do Quadro Permanente de Pessoal deste Tribunal, LIDIA GIZELDA PEREIRA FONTELES, anteriormente aprazado de 26/08 a 24/09/2024 (30 dias), **para usufruto no período de 01/10 a 30/10/2024 (30 dias)**, conforme Art. 14, § 2º e 5º do Ato TRT N° 4/2017, alterado pelos de n°s 76/2022, e de acordo com a delegação de competência constante do Art. 4º do Ato TRT7.GP n° 58/2021.
Fortaleza (CE), 07 de maio de 2024
LUIZ CARLOS MACHADO
Coordenador de Informações Funcionais

CIF

PROAD 3271/2024
INTERESSADO: CARLA LIZ MARTINS SANT ANNA
LOTAÇÃO DO SERVIDOR: 18ª VT DE FORTALEZA

DESPACHO TRT7.CIF

DEFIRO a interrupção, a contar de 06/05/2024, do 1º período de férias - exercício 2024, da servidora do Quadro Permanente de Pessoal deste Tribunal, CARLA LIZ MARTINS SANT ANNA, anteriormente aprazado de 02/05/2024 a 10/05/2024 (09 dias), com usufruto de 04 (quatro) dias, **ficando os 05 (cinco) dias remanescentes para gozo no interregno de 08/07/2024 a 12/07/2024**, conforme Arts. 23 e 24 do Ato TRT7 N° 4/2017, alterado pelos de n°s 75/2019 e 116/2020, e de acordo com a delegação de competência constante no Art. 4º do Ato TRT7.GP n° 58/2021.
Fortaleza (CE), 06 de maio de 2024.
LUIZ CARLOS MACHADO
Coordenador de Informações Funcionais

CIF

PROAD 3270/2024
INTERESSADAS: ROZANGELA MARIA ALMEIDA ELOI, MANUELA MARTINS DE CASTRO SILVA
LOTAÇÃO DA SERVIDORA: SMOF/SEQÃO MÉDICA, ODONTOLÓGICA E FISIOTERAPÊUTICA

DESPACHO TRT7.CIF

DEFIRO a interrupção, a contar de 06/05/2024, do único período de férias - exercício 2024, da servidora requisitada, MANUELA MARTINS DE CASTRO SILVA, anteriormente aprazado de 22/04/2024 a 21/05/2024 (30 dias), com usufruto de 14 (quatorze) dias, **ficando os 16 (dezesesseis) dias remanescentes para gozo no interregno de 22/07/2024 a 06/08/2024**, conforme Arts. 23 e 24 do Ato TRT7 N° 4/2017, alterado pelos de n°s 75/2019 e 116/2020, e de acordo com a delegação de competência constante no Art. 4º do Ato TRT7.GP n° 58/2021.
Fortaleza (CE), 07 de maio de 2024.
LUIZ CARLOS MACHADO
Coordenador de Informações Funcionais

DIRETORIA DO FÓRUM TRABALHISTA DE SOBRAL

Portaria

Portaria

PORTARIA DA DIRETORIA DO FÓRUM TRABALHISTA DE SOBRAL

PORTARIA Nº 01/2024

Disciplina os procedimentos de redistribuição das ações com reconhecida suspeição ou impedimento de Juízes na jurisdição de Sobral.
O DR. LUCIVALDO MUNIZ FEITOSA, JUIZ DIRETOR DO FÓRUM FRANCISCO TARCÍSIO GUEDES LIMA VERDE, no uso de suas atribuições legais e regimentais:
CONSIDERANDO a Recomendação SCR nº 01/2024, que trata de providências nos casos de declaração de suspeição e impedimento nas ações judiciais em trâmite nas Varas integrantes de um mesmo fórum;
CONSIDERANDO a necessidade de orientar e padronizar os procedimentos necessários para operacionalizar a redistribuição nos casos pertinentes;

R E S O L V E:

Art. 1º Determinar a redistribuição de processos entre as Varas do Trabalho de Sobral nos casos em que os Juízes (Titular e Substituto) de uma mesma Unidade reconheçam sua suspeição ou impedimento, em relação ao mesmo processo.

Art. 2º Reconhecida a suspeição ou impedimento, a Secretaria da Vara deverá adotar os seguintes procedimentos no PJE:

I – O registro da suspeição ou impedimento será feito por meio de DECISÃO-GERAL, escolhendo necessariamente o movimento “Declarada a suspeição por #{nome do magistrado} (12151)” e/ou “Declarado o impedimento por #{nome do magistrado} (12151)” escolhendo no complemento o nome de cada magistrado conforme sua condição de suspeição ou impedimento;

II – Após a assinatura da decisão, o processo deve ser redistribuído na funcionalidade “Redistribuir” com motivo de redistribuição “Suspeição” ou “Impedimento”;

III – A compensação será realizada de forma automática pelo PJE, após a redistribuição.

Art. 3º O procedimento acima aplica-se a todas as ações judiciais em curso e ainda não contestadas.

Art. 4º As rotinas constantes nesta portaria deverão ser implementadas a partir da publicação desta.

PUBLIQUE-SE. REGISTRE-SE. CUMPRA-SE.

Sobral, 08 de maio de 2024.

LUCIVALDO MUNIZ FEITOSA

Juiz Diretor do Fórum Trabalhista de Sobral

ÍNDICE

TRIBUNAL	1
Resolução	1
Resolução	1
PRESIDÊNCIA	7
Ato	7
Ato	7
Despacho	9
Despacho	9
Portaria	10
Portaria	10
DIRETORIA-GERAL	11
Despacho	11
Despacho	11
Portaria	12
Portaria	12
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS	13
Despacho	13
Despacho	13
COORDENADORIA DE INFORMAÇÕES FUNCIONAIS	14
Despacho	14
Despacho	14
DIRETORIA DO FÓRUM TRABALHISTA DE SOBRAL	14
Portaria	14
Portaria	14