

Assim sendo, considerando a manifestação favorável da Seção de Direitos e Deveres (Parecer nº 052/2024 - SEDID/COPEP/SGP, doc. nº [0000172927](#)), cujos argumentos adoto como razão de decidir e, ainda, em razão dos posicionamentos da Coordenadora de Pessoal e Secretária de Gestão de Pessoas, em substituição (doc. nº [0000173643](#)) bem como da Diretora-Geral (doc. nº [0000174053](#)) e tendo em conta que a data limite para permanência do servidor em epígrafe, neste Tribunal, sob o fundamento do instituto da requisição, é 09/08/2024, AUTORIZO a cessão do servidor KIM SALLES DA SILVA, ocupante do cargo de Assistente em Administração, do quadro de pessoal da Universidade Federal do Amazonas, para prestar serviços no Cartório da 32ª Zona Eleitoral - Manaus/AM, a partir de 10/08/2024 até 03 (três) meses depois das Eleições 2024, a ser realizada em 06 de outubro de 2024 (1º turno) e 27 de outubro de 2024 (2º turno), com fundamento no art. 94-A, da Lei nº 9.504/97, introduzido pela Lei nº 11.300/2006.

Ao GABPRES, para publicação no DJE. Após, à SGP, para regular prosseguimento.

Desembargador JORGE MANOEL LOPES LINS

Presidente do TRE/AM

PORTARIA

PORTARIA Nº 208 DE 20 DE MARÇO DE 2024.

PORTARIA Nº 208 DE 20 DE MARÇO DE 2024.

Institui o Regimento Interno da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral do Amazonas.

O Desembargador Jorge Manoel Lopes Lins, Presidente do Tribunal Regional Eleitoral do Amazonas, o Juiz Igor Caminha Jorge, Presidente da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação - Segundo Grau de Jurisdição e a Juíza Lídia de Abreu Carvalho Frota, Presidente da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação Primeiro Grau de Jurisdição, no uso de suas atribuições legais e regimentais, e

CONSIDERANDO a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, bem como o direito à saúde, ao trabalho e a honra, previstos nos arts. 1º, III e IV, 5º, X e 6º da Constituição Federal da República;

CONSIDERANDO a Convenção Interamericana sobre Toda Forma de Discriminação e Intolerância; a Convenção Interamericana Contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância; a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher; a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, a Convenção nº 111 da OIT e os Princípios de Yogyakarta;

CONSIDERANDO que o assédio e a discriminação podem configurar violação às Leis nº 8.112/1990 e nº 8.429/1992;

CONSIDERANDO que a Resolução CNJ nº 230/2016 determina que os órgãos do Poder Judiciário instituem Comissões Permanentes de Acessibilidade e Inclusão (artigo 10) e promovam "igual e efetiva proteção legal contra a discriminação por qualquer motivo" (artigo 14);

CONSIDERANDO a Resolução CNJ nº 351/2020, alterada pela Resolução CNJ nº 538/2023, que instituiu, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação e as Portarias TRE nº 111/2023 e nº 510/2023, que consolidam as Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação de Segundo e Primeiro Graus;

RESOLVEM:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Aprovar o Regimento Interno das Comissões de Prevenção e de Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação - nos âmbitos do Primeiro e Segundo Graus do Tribunal Regional Eleitoral do Amazonas.

Art. 2º As Comissões de Prevenção e de Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação têm por finalidade a implementação e a execução da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral - TRE-AM - segundo as diretrizes previstas na Resolução CNJ nº 351/2020, alterada pela Resolução CNJ nº 538/2023.

CAPÍTULO II

DAS DEFINIÇÕES

Art. 3º Consideram-se, para os fins desta Portaria:

I - Assédio moral: violação da dignidade ou integridade física ou psíquica de outra pessoa por meio de conduta abusiva, independentemente de intencionalidade, por meio de 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;

II - Assédio moral organizacional: processo contínuo de condutas abusivas ou hostis, amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais;

III - Assédio sexual: conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar, chantagear ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;

IV - Discriminação: toda ação ou omissão que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais, nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública;

V - Organização do trabalho: conjunto de normas, instruções, práticas e processos que modulam as relações hierárquicas, atribuições e competências, mecanismos de deliberação, divisão e conteúdo dos tempos de trabalho, conteúdo das tarefas, modos operatórios, critérios de qualidade e de desempenho;

VI - Cooperação: mobilização pelas equipes de trabalho para juntas, superarem coletivamente as deficiências que surgem da organização prescrita do trabalho por meio da construção dialogal de regras formais e informais, técnicas e consciência ética, que orientam o trabalho real entre os ocupantes de diferentes níveis hierárquicos;

VII - Saúde no trabalho: dinâmica de construção contínua, em que estejam assegurados os meios e condições para a construção de uma trajetória em direção ao bem-estar físico, mental e social, considerada em sua relação específica e relevante com o trabalho;

VIII - Agente público: toda pessoa que exerce cargo, emprego ou função, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo com o Tribunal Regional Eleitoral do Amazonas, incluindo membros, servidores, terceirizados, estagiários e colaboradores;

IX - Gestão participativa: modo de gestão que promove a valorização e o compartilhamento da experiência de trabalho; a cooperação e a deliberação coletiva e a participação integrada de Desembargadores, Magistrados, servidores, estagiários, aprendizes, terceirizados e outros colaboradores, com o objetivo de identificar problemas e propor melhorias no ambiente de trabalho e institucionais.

CAPÍTULO III

DOS FUNDAMENTOS E DAS DIRETRIZES

Art. 4º São fundamentos da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral do Amazonas:

- I - respeito à dignidade da pessoa humana;
- II - proteção à honra, à imagem, à intimidade, à vida privada e à reputação pessoal;
- III - preservação do valor social do trabalho;
- IV - garantia de um ambiente de trabalho sadio, saudável, seguro e sustentável como pressupostos fundamentais da organização laboral e dos métodos de gestão;
- V - prevenir comportamentos discriminatórios e de desrespeito à diversidade;
- VI - resguardo de sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas, das testemunhas e do conteúdo das apurações;
- VII - preservação do denunciante e das testemunhas à represálias;
- VIII - garantia da responsabilidade e da proatividade institucional;
- IX - priorização da abordagem preventiva;
- X - responsabilidade e proatividade institucional;
- XI - construção de uma cultura de respeito mútuo, igualdade de tratamento e soluções dialogadas para conflitos no trabalho; e
- XII - resguardo da ética profissional.

Art. 5º São diretrizes da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral do Amazonas:

- I - a promoção de estratégias institucionais permanentes de sensibilização, conhecimento, detecção e prevenção das práticas de assédios e de discriminação, por meio de campanhas e eventos com ênfase na identificação, caracterização e consequências do assédio moral, sexual e discriminação;
- II - a promoção de ações constantes de formação e esclarecimento, conscientizando e fomentando campanhas e eventos sobre o tema, com ênfase na conceituação, na caracterização e nas consequências do assédio moral, sexual e discriminação;
- III - a promoção de um ambiente de diálogo, cooperação e respeito à diversidade humana e a adoção de métodos de gestão participativa e organização laboral que fomentem a saúde física e mental no trabalho;
- IV - as unidades que compõem a estrutura organizacional do Tribunal Regional Eleitoral do Amazonas proverão ambiente organizacional de respeito à diferença e não-discriminação, aplicando estratégias e métodos gerenciais que favoreçam o desenvolvimento de ambientes de trabalho seguros e saudáveis, com orientações periódicas claras a respeito das determinações estabelecidas nesta Portaria;
- V - os setores e unidades administrativas do Tribunal Regional Eleitoral do Amazonas promoverão ambiente organizacional de respeito à diferença e não-discriminação, utilizando-se de políticas, estratégias e métodos gerenciais que favoreçam o desenvolvimento de ambientes de trabalho seguros e saudáveis, com orientações periódicas claras a respeito das determinações estabelecidas nesta Portaria;
- VI - as ações institucionais de prevenção e combate ao assédio e à discriminação priorizarão:
 - a) o desenvolvimento e a difusão de experiências, bem como métodos de gestão e organização laboral que promovam saúde, sustentabilidade e segurança no trabalho;
 - b) a promoção de política institucional de acolhimento, escuta, suporte e acompanhamento de pessoas;
 - c) o incentivo às abordagens de práticas restaurativas para resolução de conflitos;

VII - A Escola Judiciária Eleitoral - EJE - juntamente com as Comissões de Prevenção e de Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, de Primeiro e Segundo Grau, deverão promover palestras e cursos sobre os temas da política instituída por esta Portaria;

VIII - A Presidência, a Corregedoria Regional Eleitoral e as Comissões de Prevenção e de Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, de Primeiro e Segundo Grau, promoverão ações e campanhas de conscientização à respeito da aplicação desta Política e das consequências do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no trabalho, utilizando linguagem clara e objetiva

IX - o Tribunal Regional Eleitoral do Amazonas, nos seus programas de aperfeiçoamento e capacitação, deverá oportunizar adequada qualificação aos membros das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação ao enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação.

CAPÍTULO IV

DO RECEBIMENTO DOS RELATOS

Art. 6º Qualquer magistrado, servidor, estagiário, requisitado, ou empregado de empresa prestadora de serviço em atividade no Tribunal Regional Eleitoral do Amazonas, que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar assédio moral, assédio sexual ou discriminação, no ambiente de trabalho, poderá formular relatos.

Art. 7º A notícia de assédio ou discriminação poderá ser acolhida em diferentes instâncias institucionais, quais sejam:

I - Comissão de Prevenção e de Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação - Primeiro Grau de Jurisdição;

II - Comissão de Prevenção e de Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação - Segundo Grau de Jurisdição;

III - Corregedoria Regional Eleitoral;

IV - Ouvidoria.

V - Ouvidoria da Mulher

VII - Área de Gestão de Pessoas

Parágrafo único. Os procedimentos, quando formalizados, serão realizados mediante processo no Sistema Eletrônico de Informações (SEI) ou por comunicação encaminhada para as Comissões via endereço eletrônico.

Art. 8º Sobrevindo pedido de acolhimento, antes de formalizada a notícia do fato, caberão às Comissões de Prevenção e de Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação a adoção das seguintes providências, isolada ou cumulativamente:

I - Agendamento para a escuta da (o) noticiante e/ou da vítima;

II - Sugerir a formalização da notícia do fato, que dependerá da vontade da vítima ou da (o) noticiante;

III - Encaminhar para avaliação psicológica;

IV - Prescrição de ações imediatas para preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas afetadas por assédio ou discriminação, inclusive, podendo sugerir à Presidência do Tribunal ou à autoridade competente, a relocação dos servidores envolvidos em outra unidade, quando houver riscos psicossociais relevantes.

Art. 9º A notificação do fato será autuada diretamente no SEI ou poderá ser encaminhada a comunicação do fato por meio de endereço eletrônico das Comissões. Neste caso, a notícia será convertida em processo no SEI, resguardando-se o sigilo.

§1º A notícia do fato trazida por testemunha em nome de terceiro será acolhida para fins de esclarecimentos e orientação, condicionando-se a adoção das demais providências à manifestação de interesse da pessoa diretamente afetada pelo assédio ou pela discriminação.

§3º Não serão aceitos relatos desprovidos de indicação de nomes das pessoas a quem atribuídas as ações e condutas identificadas como assediadoras e discriminatórias. Não serão aceitas notícias anônimas.

§4º As Comissões poderão adotar providências independentemente de formalização, dando o tratamento adequado de acordo com o caso concreto, com respeito à dignidade dos envolvidos e à necessidade de sigilo das informações recebidas.

CAPÍTULO V

DO TRATAMENTO DOS RELATOS

Art. 10. O procedimento para o tratamento dos relatos devidamente formalizados seguirá as seguintes fases:

- I - instauração, com o recebimento e autuação no sistema SEI!;
- II - arquivamento preliminar;
- III - escuta ativa dos envolvidos, testemunhas e demais medidas de instrução;
- IV - deliberação por encaminhamentos e ações;
- V - inclusão de sistema de estatística;
- VI - arquivamento.

§1º A análise prévia da notícia do fato consistirá na verificação da existência de elementos mínimos de materialidade e autoria, indispensáveis à apuração, bem como da necessidade e interesse da pessoa vítima de assédio ou discriminação em receber o apoio e a orientação do serviço de apoio psicológico oferecido pelo Tribunal Regional Eleitoral do Amazonas.

§2º A escuta ativa dos envolvidos e testemunhas deverá ser realizada no prazo máximo de 15 (quinze) dias a contar do fato.

§3º O procedimento de que trata o caput deverá ser concluído no prazo máximo de 60 (sessenta) dias.

Art. 11. São requisitos da notícia do fato:

- I - Nome e qualificação da (o) noticiante;
- II - Nome e qualificação da (o) ofendida (o);
- III - Nome e qualificação da (o) indicada (o) como suposta (o) autora/autor do fato;
- IV - Descrição do fato;
- V - Informar se possui documentos, registros escritos, áudios, vídeos ou testemunhas.

Art. 12. Os Presidentes das Comissões poderão, dentre outras medidas:

- I - Ouvir os envolvidos e testemunhas;
- II - Solicitar informações e documentos das unidades administrativas;
- III - Avaliar o local e as condições de trabalho;
- IV - Prescrever ações imediatas para preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas afetadas por assédio ou discriminação, podendo, inclusive, sugerir à Presidência do Tribunal ou à autoridade competente a relotação dos servidores envolvidos.

Art. 13. A instrução dos procedimentos das notícias de fato poderá resultar nas seguintes medidas:

- I - Acolhimento;
- II - Ações educativas;
- III - Encaminhamento a cursos ou programas de orientação, capacitação e treinamento;
- IV - Intervenção psicossocial;
- V - Propor relotação de um ou mais envolvidos;
- VI - Encaminhamento de Parecer opinativo, quanto à ocorrência ou não de assédio ou discriminação, aos setores competentes para a instauração de Processo Administrativo Disciplinar.

CAPÍTULO VI

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 13. Será dado amplo conhecimento desta Política aos Membros do Tribunal Regional Eleitoral, magistrados, servidores, estagiários, terceirizados, requisitados e colaboradores que atuam no Tribunal.

Art. 14. Todos os gestores do Tribunal Regional Eleitoral do Amazonas ficam responsáveis, na proporção de suas competências, pela adoção de medidas necessárias à prevenção e ao combate de práticas de assédio e discriminação, conforme definido nesta Portaria.

Art. 15. A Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação integrará os contratos de estágio e de prestação de serviços firmados pelo Tribunal Regional Eleitoral do Amazonas.

Parágrafo único. A Comissão Permanente de Licitação promoverá, se necessária, a alteração dos editais de licitações e contratos correspondentes, para acrescentar como responsabilidade das contratadas e de seus empregados a observância da Política de que trata esta Portaria.

Art. 16. As Comissões realizarão suas atividades com independência e imparcialidade, prezando pelo sigilo e restringindo-se apenas às informações e atos relevantes à elucidação dos fatos.

Art. 17. As situações omissas decorrentes da aplicação desta Portaria serão resolvidas pelas Comissões, por maioria.

Art. 18. Esta Portaria entra em vigor na data da sua aplicação, revogando as disposições contrárias. Registre-se. Comunique-se. Publique-se.

Desembargador JORGE MANOEL LOPES LINS

Presidente do TRE/AM

Dr. IGOR CAMINHA JORGE

Presidente da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação - Segundo Grau de Jurisdição

Dra. LÍDIA DE ABREU CARVALHO FROTA

Presidente da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação - Primeiro Grau de Jurisdição

ANEXO I DA PORTARIA nº 208 DE 20 DE MARÇO DE 2024.

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE RISCO DO ASSÉDIO MORAL, DO ASSÉDIO SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO NO ÂMBITO DO TRE-AM.

PARTE I

IDENTIFICAÇÃO DAS PARTES

Nome da pessoa notificante:

Idade:

Escolaridade:

Nacionalidade:

Nome da pessoa notificada:

Idade:

Escolaridade:

Nacionalidade:

Vínculo entre a pessoa notificante e a pessoa notificada:

Data:

BLOCO I - SOBRE VOCÊ

1. Qual função você exerce?

Magistrado (a)

Servidor (a)

Estagiário (a)

Aprendiz

Voluntário (a)

- Terceirizado (a)
- Não desejo informar
2. Em qual unidade você trabalha?
- R:
- Não desejo informar
3. Há vínculo de subordinação entre você e a pessoa noticiada?
- Sim. Explique brevemente
- Não
- Não sei
- Não desejo informar
4. Você possui alguma deficiência ou doença degenerativa que acarretam condição limitante ou de vulnerabilidade física ou mental?
- Sim. Qual (quais)?
- Não
- Não desejo informar
5. Com qual cor/raça você se identifica?
- Branca
- Preta
- Parda
- Amarela/oriental
- Indígena
- Não desejo informar
6. Qual o seu gênero?
- Feminino
- Masculino
- Outro
- Não desejo informar

BLOCO II - SOBRE A PESSOA NOTICIADA

1. Qual a função exercida pela pessoa noticiada?
- R:
- Não desejo informar
2. A pessoa noticiada tem alguma doença mental diagnosticada?
- Sim, e faz uso de medicação
- Sim, e não faz uso de medicação
- Não
- Não sei
3. A pessoa noticiada faz uso ou tem fácil acesso a uma arma?
- Sim, usa
- Tem fácil acesso
- Não
- Não sei
4. A pessoa noticiada já ameaçou, agrediu, assediou ou discriminou outras pessoas no ambiente de trabalho?
- Sim. Especifique:
- Não
- Não sei
5. A pessoa noticiada já recebeu algum tipo de sanção disciplinar?
- Sim. Especifique:

- Não
 Não sei
6. A pessoa noticiada já descumpriu alguma medida cautelar aplicada?
 Sim. Especifique:

- Não
 Não sei

BLOCO III - SOBRE O HISTÓRICO DE ASSÉDIO E/OU DISCRIMINAÇÃO

1. A pessoa noticiada já o (a) ameaçou com a finalidade de prejudicá-lo (a) no seu ambiente de trabalho?

- Sim, por escrito
 Sim, por e-mail
 Sim, verbalmente
 Sim, fisicamente
 Não

2. A pessoa noticiada já praticou alguma agressão (física, verbal, psicológica, moral, sexual) contra você?

- Sim. Especifique:
 Não

3. A pessoa noticiada já praticou algum ato contra a sua dignidade sexual?

- Sim. Especifique:
 Não
 Não sei

4. A pessoa noticiada já se sentiu diminuída, ridicularizada ou humilhada por ato da pessoa noticiada no ambiente de trabalho?

- Sim. Especifique:
 Não
 Não sei

5. A pessoa noticiada o(a) persegue no ambiente de trabalho, impedindo o desenvolvimento de suas funções e/ou tentando controlar o seu dia a dia e as coisas que você faz e o contato com os (as) seus (suas) colegas de trabalho?

- Sim. Especifique:
 Não
 Não sei

6. A pessoa noticiada já teve algum destes comportamentos?

- Impediu o seu contato com os colegas de trabalho
 Perturbou, perseguiu ou vigiou você nos locais que frequenta
 Exigiu o cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes
 Fez telefonemas, enviou mensagens pelo celular ou e-mails de forma insistente
 Teve outros comportamentos de controle sobre você. Especifique
 Nenhum dos comportamentos acima listados

7. Você necessitou de atendimento médico/psicológico e/ou internação após as condutas descritas pelos itens anteriores?

- Sim, atendimento médico
 Sim, atendimento psicológico
 Sim, internação
 Não

8. Você já pensou em suicídio?

- Sim

Não

Não sei

9. Você já comunicou os fatos ao superior hierárquico ou ao órgão competente do Tribunal?

Sim. Especifique:

Não

10. As agressões, ameaças ou atos de discriminação antes mencionados praticados contra você se tornaram mais frequentes ou mais graves nos últimos meses?

Sim. Especifique:

Não

Não sei

Declaro, para os fins de direito, que as informações prestadas supra são verídicas e foram prestadas por mim, _____.

Assinatura da vítima / terceiro comunicante: _____

PARA PREENCHIMENTO PROFISSIONAL

Pessoa notificante respondeu a este formulário sem ajuda profissional

Pessoa notificante respondeu a este formulário com auxílio profissional

Pessoa notificante não teve condições de responder a este formulário

Pessoa notificante não quis responder o formulário

Terceiro comunicante respondeu a este formulário

PARTE II

(PREENCHIMENTO EXCLUSIVO POR PROFISSIONAL CAPACITADO)

1. Durante o atendimento, a pessoa notificante demonstra percepção de risco sobre sua situação? A percepção é de existência ou inexistência do risco? (por exemplo, ela diz que a pessoa notificada pode prejudicá-la profissionalmente, ou ela justifica o comportamento da pessoa notificada ou naturaliza o seu comportamento?). Anote a percepção e explique.

2. Existem outras informações relevantes com relação ao contexto ou situação da pessoa notificante e que possam indicar risco de novas situações de assédio e discriminação? Anote e explique.

3. Como a pessoa notificante se apresenta física e emocionalmente? (Tem sinais de esgotamento emocional, está tomando medicação controlada, necessita de acompanhamento psicológico e/ou psiquiátrico?). Descreva:

4. Existe o risco de a pessoa notificante tentar suicídio ou existam informações de que tenha tentado se matar?

5. A pessoa notificante ainda trabalha com a pessoa notificada ou ela tem acesso fácil ao seu local de trabalho? Explique a situação.

6. Descreva, de forma sucinta, outras circunstâncias que chamaram sua atenção e que poderão representar risco de novos episódios de assédio e/ou discriminação, a serem observadas no fluxo de atendimento?

7. Quais são os encaminhamentos sugeridos para a pessoa notificante?

8. A pessoa notificante concordou com os encaminhamentos?

Sim

Não. Por que?

ATOS DO SECRETÁRIO (SGP)

PORTARIA

PORTARIA Nº 238, DE 26 DE MARÇO DE 2024