



ATOS CONJUNTO TJPB?CGJ

ATO CONJUNTO Nº 006/2024

Institui o procedimento de apuração de notícia de assédio e de discriminação no âmbito do Tribunal de Justiça da Paraíba.

O PRESIDENTE DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DA PARAÍBA e o CORREGEDOR-GERAL DE JUSTIÇA, no uso de suas atribuições constitucionais, legais e regimentais, e **CONSIDERANDO** que o assédio sexual viola o direito à liberdade sexual, à intimidade, à vida privada, à igualdade de tratamento e ao meio ambiente de trabalho saudável e seguro, atentando contra a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho;

CONSIDERANDO que as práticas de assédio e discriminação são formas de violência psicológica que afetam a vida do trabalhador, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, podendo ocasionar graves danos à saúde física e mental, inclusive a morte, constituindo risco psicossocial concreto e relevante na organização do trabalho;

CONSIDERANDO o disposto na Resolução CNJ nº 351/2020, com alterações inseridas pelas Resoluções CNJ nºs 413/2021, 450/2022, 518/2023 e 538/2023;

RESOLVEM:

Art. 1º Instituir o procedimento para apuração de notícia de assédio moral, assédio sexual ou da discriminação no âmbito do Tribunal de Justiça da Paraíba – TJPB, devendo ser observado, no ato de instauração, as seguintes premissas:

- I – instauração por provocação da vítima ou terceiros, vedado o anonimato;
- II – imediatidade;
- III – confidencialidade.

Art. 2º A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação – COMPEAD, terá as seguintes atribuições:

- I – atuar como instância consultiva e deliberativa no âmbito do TJPB, em procedimentos de sua competência;
- II – monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção dessa Política;
- III – contribuir para o desenvolvimento do diagnóstico institucional sobre práticas de assédio moral, sexual e da discriminação;
- IV – solicitar relatórios, estudos e pareceres aos órgãos e unidades competentes, resguardados o sigilo e o compromisso ético profissional das áreas técnicas envolvidas;
- V – sugerir medidas de prevenção, orientação e enfrentamento do assédio moral, sexual e da discriminação no trabalho;
- VI – representar aos órgãos disciplinares a ocorrência de quaisquer formas de retaliação àquele(a) que, de boa-fé, busque os canais próprios para relatar eventuais práticas de assédio moral, sexual e da discriminação;
- VII – alertar sobre a existência de ambiente, prática ou situação favorável ao assédio moral, assédio sexual e à discriminação no Tribunal de Justiça da Paraíba;
- VIII - fazer recomendações e solicitar providências às direções dos órgãos, aos gestores das unidades organizacionais e aos profissionais da rede de apoio, tais como:
 - a) apuração de notícias de assédio e da discriminação;
 - 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 processos na organização do trabalho;
 - g) melhorias das condições de trabalho;
 - h) aperfeiçoamento das práticas de gestão de pessoas;
 - i) ações de capacitação e acompanhamento de gestores(as) e servidores(as);
 - j) realização de campanha institucional de informação e orientação sobre assédio e discriminação;
 - 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 enfrentamento do assédio moral, sexual e da discriminação.

Art. 3º A apuração administrativa de conduta que se configure assédio moral, sexual ou discriminação será processada da seguinte forma:

- I – tratando-se de servidor(a) ou magistrado(a) em exercício no primeiro grau de jurisdição, perante a Corregedoria Geral de Justiça – CGJ do TJPB, conforme disposto no art. 2º, inciso I, da Resolução TJPB nº 24, de 13 de fevereiro de 2012;
- II – tratando-se de servidor(a) ou magistrado(a) em exercício no segundo grau de jurisdição, perante a Presidência do Tribunal de Justiça, nos termos do art. 2º, inciso II, da Resolução TJPB nº 24, de 13 de fevereiro de 2012.

Art. 4º Toda conduta que possa configurar assédio ou discriminação poderá ser noticiada por:

- I – qualquer pessoa que se perceba alvo de assédio ou discriminação no trabalho;
- II – qualquer pessoa que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no trabalho.

Art. 5º A notícia de assédio ou discriminação poderá ser acolhida em diferentes instâncias institucionais do Tribunal de Justiça, observadas suas atribuições específicas:

- I – Gerência de Qualidade de Vida, representando a Diretoria de Gestão de Pessoas e a área de Saúde;
- II – Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação;
- III – Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão;
- IV – Comitê do Código de Conduta;
- V – Corregedoria Geral de Justiça;
- VI – Ouvidoria;
- VII – Núcleo de Justiça Restaurativa.

§ 1º O encaminhamento da notícia a uma das instâncias institucionais não impede a atuação concomitante da Gerência de Qualidade de Vida e não inibe as práticas restaurativas para a resolução de conflitos e promoção de ambiente de trabalho saudável.

§ 2º A critério da pessoa notificante, a pessoa referida na notícia poderá ser chamada a participar de práticas restaurativas por meio do acionamento do Núcleo de Justiça Restaurativa, ou outras medidas consideradas adequadas para o caso concreto, visando à resolução do conflito.

§ 3º A instância que receber notícia de assédio ou de discriminação informará à Gerência de Qualidade de Vida, representando a Diretoria de Gestão de Pessoas e a área da Saúde, para acolhimento, suporte, orientação e auxílio na modificação das situações notificadas sempre que o(a) noticiante assim o desejar.

§ 4º Quando julgar conveniente, o(a) noticiante poderá buscar orientação e suporte externo de entidades representativas, serviços de apoio, organizações da sociedade civil ou pessoas de sua confiança, sem nenhum prejuízo do encaminhamento da notícia ou do pedido de acompanhamento às instâncias institucionais.

§ 5º Se o(a) noticiante considerar inviável a resolução do conflito, poderá solicitar, a qualquer tempo, o encaminhamento da notícia à autoridade competente para providências cabíveis, inclusive, conforme o caso, apuração por meio de sindicância ou processo administrativo disciplinar.

§ 6º O encaminhamento da notícia à autoridade competente para providências cabíveis, inclusive, conforme o caso, apuração por meio de sindicância ou processo administrativo disciplinar, deverá sempre respeitar o desejo do(a) noticiante.

§ 7º O exercício do direito de não representar do(a) denunciante concretiza a garantia fundamental de proteção à intimidade e, assim, não pode gerar, por si só e sem outros elementos de prova, consequências penais, cíveis ou administrativas.

Art. 6º Deverão ser resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento da notícia de assédio ou discriminação, sendo vedado o anonimato.

§ 1º A confidencialidade é requisito ético e condição necessária para o acolhimento seguro da notícia de assédio ou discriminação, a fim de proteger o direito à intimidade e a integridade psíquica da pessoa notificante, sendo exigido o seu consentimento expresso para qualquer registro ou encaminhamento formal do relato.

§ 2º A instância institucional que realizar o acolhimento da notícia, disciplinado no art. 5º deste Ato Conjunto, somente fará registro do relato mediante autorização da pessoa atendida ou nos termos do § 4º deste artigo, e naquele caso, resguardado o sigilo adequado conforme a autorização conferida, e no limite do necessário para o eventual encaminhamento.

§ 3º No caso de não haver autorização para o registro, a pessoa será identificada verbalmente de que não será dado encaminhamento ao relato, ficando restrita a atuação da(s) instância(s) ao acolhimento.

§ 4º Para fins estatísticos internos da Comissão e de construção de políticas públicas, será feito exclusivamente o registro do número de acolhimentos, sem a identificação dos dados nominais e detalhes do caso.

Art. 7º Recebida a notícia, a instância institucional a encaminhará para deliberação da COMPEAD em prazo não superior a 30 (trinta) dias.

§ 1º A apreciação de medidas urgentes se dará em 24 (vinte e quatro) horas.

§ 2º As medidas urgentes constituem ações imediatas para preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas afetadas por assédio ou discriminação, inclusive com sugestão à Presidência do Tribunal ou à autoridade competente de realocação dos(as) servidores(as) envolvidos(as) para outra unidade ou deferimento de teletrabalho, condicionada à anuência da pessoa notificante.

Art. 8º Ao registrar a notícia a COMPEAD observará o Protocolo de Acolhimento em situações de assédio e/ou discriminação, conforme Anexo I deste Ato Conjunto, e Formulário de avaliação de risco do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no âmbito do poder judiciário que consta do Anexo II.

Art 9º A COMPEAD se reunirá para discussão e deliberação acerca da notícia e procederá ao levantamento de dados, bem como aos encaminhamentos elencados no fluxo de trabalho, que consta do Anexo III, e outras medidas adequadas ao caso.

Art. 10. Os casos de assédio e de discriminação noticiados serão processados pelas instâncias competentes para conhecer da responsabilidade disciplinar, quando constituírem violações a deveres previstos na Constituição Federal, na Lei Complementar nº 35, de 14 de março de 1979, no Código Civil, no Código Penal, no Código de Ética da Magistratura, na Constituição Estadual, na Lei Complementar nº 58, de 30 de dezembro de 2003 - Estatuto dos Servidores Públicos Cíveis do Estado da Paraíba -, na Lei Complementar nº 96, de 03 de dezembro de 2010 - Loje - ou nas demais leis e atos normativos vigentes.

§ 1º A apuração de situação de assédio ou discriminação, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, será instaurada pela autoridade competente em razão de denúncia fundamentada, observados o devido processo legal e a ampla defesa.

§ 2º A prática do assédio sexual é considerada infração disciplinar de natureza grave.

§ 3º Aplicam-se as penalidades contidas na legislação mencionada no caput deste artigo às práticas de assédio moral, assédio sexual e discriminação, consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para o serviço público, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais.

Art. 11. No que não for específico do presente Ato, será observado o previsto no Regimento Interno do Tribunal de Justiça da Paraíba, com as modificações procedidas pela Resolução TJPB nº 24, de 13 de fevereiro de 2012, do Tribunal Pleno.

Art. 12. Fica revogado o Ato Conjunto nº 006/2022.

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

João Pessoa, datado e assinado eletronicamente.

Desembargador **JOÃO BENEDITO DA SILVA**
Presidente do Tribunal de Justiça da Paraíba

Desembargador **CARLOS MARTINS BELTRÃO FILHO**
Corregedor-Geral de Justiça da Paraíba. (Publicado em 01/11/2024. Republicado por incorreção)



ANEXO I DO ATO CONJUNTO Nº 006 /2024

PROTOCOLO DE ACOLHIMENTO EM SITUAÇÕES DE ASSÉDIO E/OU DISCRIMINAÇÃO

A - Diretrizes Gerais e Específicas

Diretrizes gerais:

1. Implementação de canal permanente, físico e/ou virtual, para o recebimento de notícias de assédio e discriminação, voltado ao acolhimento, à escuta, ao acompanhamento e à orientação de todas as pessoas afetadas por situações de assédio e discriminação no âmbito institucional.
2. Instalação preferencial do canal permanente na área de gestão de pessoas.
3. Possibilidade de adoção de diversas formas de canais permanentes de acesso: e-mail específico, contato telefônico, atendimento presencial, chat virtual, QR code, entre outros.
4. Espaço físico reservado, com isolamento acústico e layout inclusivo (mesas redondas e cadeiras confortáveis, todas na mesma altura, entre outras medidas).
5. Indicação, de forma clara e acolhedora e com uso de estratégia para não impedir a notícia dos fatos, do canal de atendimento presencial.
6. Apresentação dos membros da Comissão em site dos Tribunais e Seções Judiciárias, bem como das situações que configuram assédio e discriminação no ambiente de trabalho, por meio de cartilhas ilustrativas.
7. Atendimento humanizado regido, basicamente, pelas seguintes orientações: a. tratamento individualizado; b. compreensão de necessidades e particularidades da pessoa notificante e do caso concreto; c. prática de escuta ativa; d. redução de tempo de espera; e. transmissão de mensagens claras, em linguagem apropriada à pessoa notificante e aos seus eventuais acompanhantes, para que possam ser compreendidas; f. uso de linguagem não burocrática ou jurídica; g. permissão de presença de acompanhantes (inclusive do sindicato) e familiares; h. questionamento à pessoa notificante como quer ser tratada, como gostaria de ser chamada e, caso deseje, usar o nome social informado.
8. Necessidade de conhecimento sobre a comunidade LGBTQIAPN+ (compreensão de conceitos abrangidos pela sigla).
9. Atenção ao racismo estrutural, devendo ser evitada a repetição de ações, hábitos, falas e pensamentos que promovam, direta ou indiretamente, a discriminação ou a segregação racial.
10. Possibilidade de escolha, pela pessoa notificante, de membro da Comissão para a realização do atendimento.
11. Atendimento acompanhado por equipe multidisciplinar, necessariamente composta por psicólogos, se for do interesse da pessoa notificante, com estímulo à celebração de termos de cooperação técnica com universidades.
12. Apresentação de formulário de avaliação de risco à pessoa notificante, conforme modelo em anexo, para preenchimento voluntário.
13. Observância ao sigilo de dados da pessoa notificante e ao sigilo profissional.
14. A criação de espaços permanentes de escuta, tais como rodas de conversa periódicas, pode contribuir para o bom funcionamento e aprimoramento das atividades das comissões.
15. Pesquisas de clima organizacional e de assédio devem ser feitas periodicamente, com monitoramento dos atestados médicos para identificar unidade/local onde há índice maior de afastamento por doenças laborais, avaliação de desempenho dos servidores e avaliação do chefe pelos servidores.

Diretrizes específicas:

1. Pessoas idosas e pessoas com deficiência têm garantido por lei o direito ao atendimento presencial com prioridade em relação às demais.
2. A presença de mulheres lactantes, pessoas com filhos pequenos, pessoas ameaçadas ou em qualquer outra situação de vulnerabilidade (econômica, social, intelectual etc.) indica a necessidade de adaptação do procedimento com relação à duração dos atos, ao vocabulário utilizado, à privacidade, entre outras medidas, sendo recomendável a possibilidade de atendimento fora do horário de expediente regular, seja presencial ou por videoconferência, a critério da pessoa notificante.
3. Observância à possibilidade de utilização de tecnologia assistiva (recursos, equipamentos e serviços que podem ser utilizados por pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida para promover uma vida independente e a inclusão, tais como programas de computador, adaptações como rampas e elevadores, aparelhos auditivos, entre outros).

B – Registro e encaminhamento da notícia (fluxo)

1. Entre o recebimento da notícia e o encaminhamento para deliberação da comissão, recomenda-se prazo não superior a 30 (trinta) dias.
2. Para a apreciação de medidas urgentes, recomenda-se prazo de 24 (vinte e quatro) horas.

C – Medidas urgentes

Possibilidade de ações imediatas para preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas afetadas por assédio ou discriminação, inclusive com sugestão à Presidência do Tribunal ou à autoridade competente de realocação dos(as) servidores(as) envolvidos(as) para outra unidade ou deferimento de teletrabalho, condicionada à anuência da pessoa notificante.

D – Colheita de declarações da pessoa notificante / escuta qualificada

1. Na escuta ativa, todos os sentidos são utilizados para buscar compreender o que está sendo comunicado, com atenção total a quem está se manifestando. Importante, assim, não fazer outras atividades, tais como consultar o computador ou o celular, durante a conversa com outra pessoa.
2. Na escuta ativa, é importante demonstrar empatia: colocar-se no lugar da outra pessoa, compreendendo seus sentimentos e suas experiências, sem fazer julgamentos ou críticas. Importante fazer perguntas, buscar compreender inteiramente o que está sendo comunicado, bem como repetir o que entendeu, para mostrar à outra pessoa compreensão integral da mensagem.
3. A memória da pessoa notificante sobre o ocorrido pode estar comprometida, como medida de autodefesa para superar o trauma sofrido. Nesse cenário, o início da colheita das declarações deve ser apto a tranquilizá-la, esclarecendo que o objetivo do ato é reconstituir os fatos na medida do possível, identificando lembranças e lapsos existentes na memória.
4. A pessoa notificante deve se sentir livre para contar sua história da maneira que melhor lhe convier. Isso pode significar um testemunho em um formato narrativo ou pode envolver uma série de perguntas e respostas. Deve-se tomar o cuidado para não interromper o fluxo da narrativa, esperando-se um ponto apropriado para intervir.
5. A dificuldade de recontar o trauma sofrido não pode ser interpretada em desfavor da pessoa notificante, de modo a rotular o seu relato como não convincente. A falta de precisão no relato e eventual hesitação em fornecer detalhes não podem servir para desacreditar o depoimento da pessoa notificante, considerando, principalmente, as consequências negativas de longo prazo decorrentes dos abusos noticiados.
6. O depoimento dever-se-á basear em respostas a perguntas não tendenciosas, ou seja, questões isentas de suposições ou conclusões e que permitam à pessoa notificante oferecer o depoimento mais completo e objetivo possível. Evite formular perguntas de resposta múltipla, uma vez que podem obrigar a pessoa notificante a dar respostas pouco precisas caso o que lhe tenha acontecido não corresponda exatamente a nenhuma das opções. Permita que a pessoa notificante lhe conte a sua própria história, mas auxilie-a, colocando questões que ajudem a tornar o relato mais preciso.

E – Informação /orientação

1. Após a escuta, devem ser transmitidas orientações sobre como o registro da denúncia ocorre e seus possíveis desdobramentos, respeitando sempre a vontade e os limites externados pela pessoa notificante, inclusive o de apenas relatar para a comissão sem nada registrar.
2. As possíveis respostas aos questionamentos da pessoa notificante devem estar disponíveis, de imediato.
3. Sugestões que podem ser transmitidas à pessoa notificante: a. comunicar aos superiores hierárquicos, bem como, registrar a denúncia por meio dos canais disponíveis no órgão; b. evitar permanecer sozinha no mesmo local que a pessoa noticiada; c. anotar, com detalhes, todas as abordagens de caráter sexual sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome da pessoa noticiada e de colegas que testemunharam os fatos, conteúdo das conversas e o que mais considerar necessário; d. dar visibilidade ao episódio procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que são ou foram vítimas; e. reunir provas, como bilhetes, e-mails, mensagens em redes sociais, presentes e filmagens de câmeras de segurança.
4. Dentre medidas que devem estar prontamente disponíveis aos gestores estão a possibilidade de endereçamento de casos específicos com utilização de técnicas de resolução de conflitos, em especial o incentivo às abordagens de práticas restaurativas (art. 4º, III, c, da Resolução CNJ n. 351/2020).
5. Instaurado processo administrativo pelo juízo de origem ou no processo administrativo avocado pela Corregedoria, a Comissão deverá ser informada das medidas tomadas e da decisão proferida, permitindo a devolutiva, se necessário for e/ou em caso de a pessoa notificante manifestar interesse nessa providência.

PROTOCOLO EXTRAÍDO INTEGRALMENTE DO ANEXO II DA RESOLUÇÃO N. 351, DE 28 DE OUTUBRO DE 2020.
(incluído pela Resolução n. 518, de 31.8.2023)

ANEXO II DO ATO CONJUNTO Nº 006/2024

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE RISCO DO ASSÉDIO MORAL, DO ASSÉDIO SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO NO ÂMBITO DO PODER JUDICIÁRIO

PARTE I

IDENTIFICAÇÃO DAS PARTES

Órgão de Registro:

Nome da pessoa notificante:

Idade:

Escolaridade:

Nacionalidade:

Nome da pessoa noticiada:

Idade:

Escolaridade:

Nacionalidade:

Vínculo entre a pessoa notificante e a pessoa noticiada:

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 quanto tempo você trabalha na unidade?

R: () Não desejo informar

4. Há vínculo de subordinação entre você e a pessoa noticiada?

- () Sim, explique brevemente
() Não
() Não sei
() Não desejo informar

5. Você possui alguma deficiência ou doença degenerativa que acarretam condição limitante ou de vulnerabilidade física ou mental?

() Sim. Qual(is)?



() Não

6. Com qual cor/raça você se identifica:

- () Branca
() Preta
() Parda
() Amarela/oriental
() Indígena

7. 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. Especificar:
() 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, por gestos
() Sim, verbalmente
() Sim, fisicamente
() Não

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

- () Sim. Especificar:
() Não

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

- () Sim. Especificar:
() Não
() Não sei

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

- () Sim. Especificar:
() 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. Especificar:
() 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. Especificar:
() Não
() Não sei

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

Assinatura da Vítima/terceiro comunicante: _____

PARA PREENCHIMENTO PELO PROFISSIONAL:

- () Pessoa noticiante respondeu a este formulário sem ajuda profissional
() Pessoa noticiante respondeu a este formulário com auxílio profissional
() Pessoa noticiante não teve condições de responder a este formulário
() Pessoa noticiante não quis preencher o formulário
() Terceiro comunicante respondeu a este formulário.

PARTE II

(PREENCHIMENTO EXCLUSIVO POR PROFISSIONAL CAPACITADO)

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

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

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

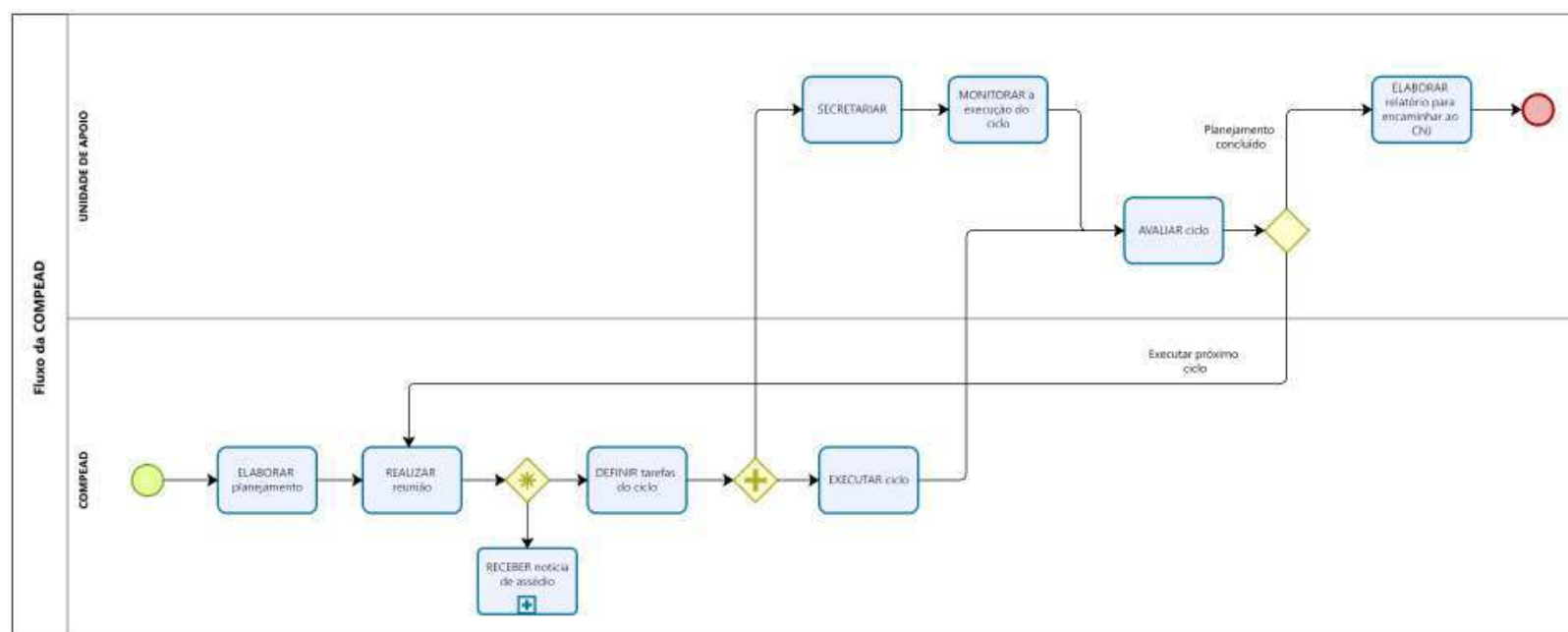
4. Existe o risco de a pessoa noticiante tentar suicídio ou existem informações de que tenha tentado se matar?
5. A pessoa noticiante ainda trabalha com a pessoa noticiada ou ela tem acesso fácil ao seu local de trabalho? Explique a situação.
6. Descreva, de forma sucinta, outras circunstâncias que chamaram 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 noticiante?
8. A pessoa noticiante concordou com os encaminhamentos?
Sim ()
Não () . Por que?

ANEXO III DO ATO CONJUNTO Nº 006 /2024



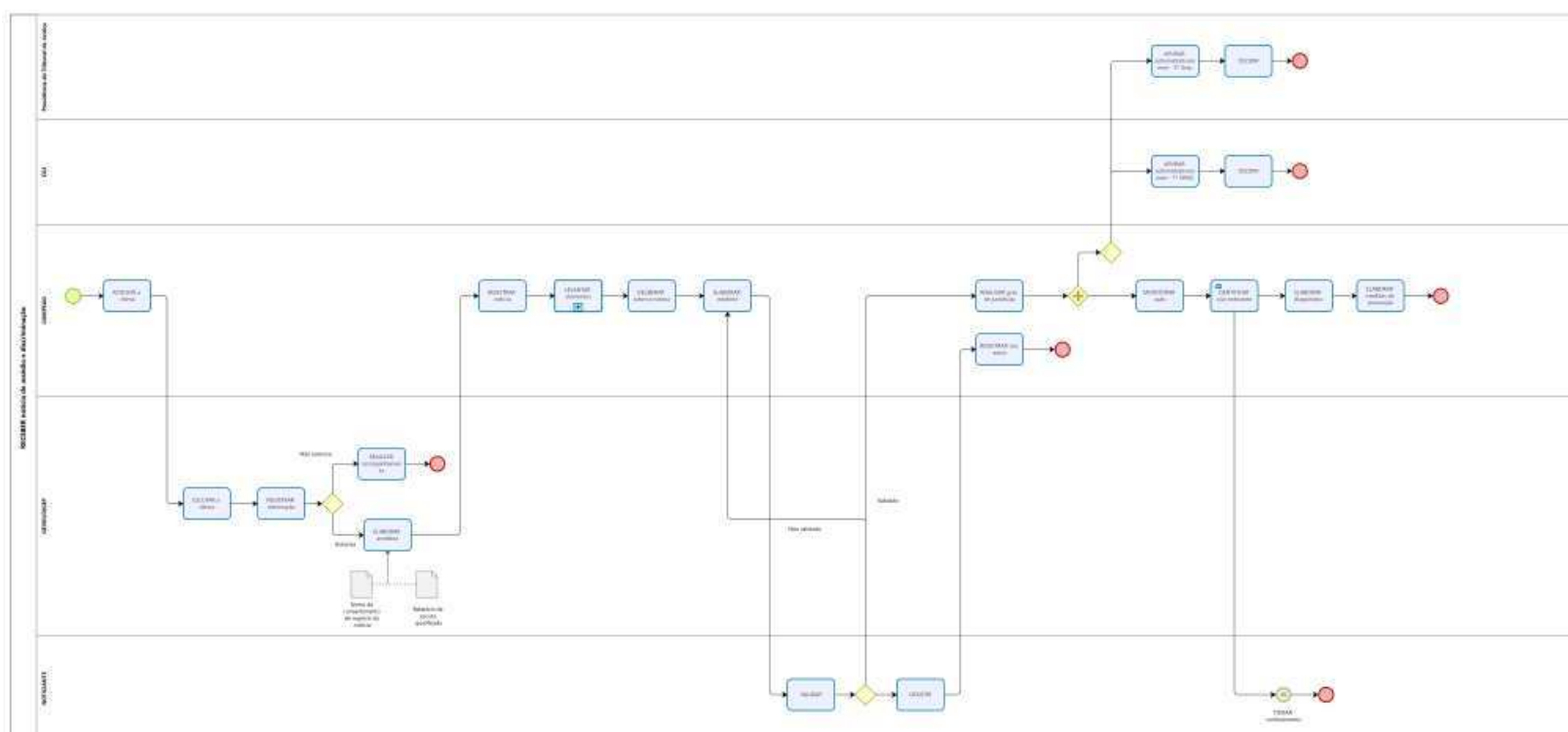
COMPEAD

Autor:	GEPRO
Versão:	1.0
Descrição:	Elaborar o planejamento das ações para o recebimento de notificações.



RECEBER notícia de assédio

Autor:	[[1]]
Revista:	[[2]]
Descrição:	Desenvolvimento de um sistema de controle de acesso baseado em regras para o gerenciamento de recursos de uma rede de computadores. O sistema é desenvolvido em linguagem C e utiliza a biblioteca de gerenciamento de arquivos do sistema operacional Unix.



RECEBER notícia de assédio

Autar	[[1]]
Iskand	[[1]]
Iskand	[[1]]

