

**Registre-se. Comunique-se. Publique-se.**

Gabinete da Presidência do Tribunal de Justiça, Manaus/AM, em data registrada no sistema.

Desembargadora **NÉLIA CAMINHA JORGE**  
Presidente

**PORTARIA CONJUNTA Nº 10, DE 15 DE AGOSTO DE 2023.**

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

A Desembargadora **NELIA CAMINHA JORGE**, Presidente do Tribunal de Justiça do Estado do Amazonas e a Desembargadora **CARLA MARIA SANTOS DOS REIS**, Presidente da Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação, 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 à honra, previstos nos arts. 1º, III e IV, 5º, X e 6º da Constituição da República;

**CONSIDERANDO** a adesão do TJAM ao pacto pela implementação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da ONU, entre os quais estão o apoio e o respeito à proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente, e a não participação em violações desses direitos;

**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 n. 111 da OIT e os Princípios de Yogyakarta;

**CONSIDERANDO** que é responsabilidade da Administração Pública, no âmbito do Poder Judiciário, promover ações destinadas à instauração e à manutenção de um ambiente de trabalho saudável e adotar medidas que cultivem a cooperação e o respeito mútuo entre os magistrados, servidores, estagiários, contratados ou empregados de empresa prestadora de serviço;

**CONSIDERANDO** a Resolução CNJ n. 351/2020, que instituiu, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral do Assédio Sexual e da Discriminação e Resolução TJAM 08/2023, que instituiu a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Tribunal de Justiça do Amazonas; e

**CONSIDERANDO** os autos do Processo Administrativo nº 2023/000033087-00,

**RESOLVEM:****CAPÍTULO I**  
**DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

**Art. 1º** Aprovar o Regimento Interno da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, no âmbito do Tribunal de Justiça do Amazonas.

**Art. 2º** A Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação tem por finalidade precípua a implementação e a execução da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de todas as formas de Discriminação institucional, no âmbito do TJAM, segundo diretrizes estabelecidas pela Resolução CNJ n. 351/2020 e Resolução TJAM 08/2023.

**CAPÍTULO II**  
**DAS DEFINIÇÕES**

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

I – Assédio moral: processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atente contra a integridade, identidade e dignidade humana do trabalhador, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico;

II – assédio moral organizacional (institucional): processo contínuo de condutas abusivas amparado por estratégias organizacionais e/ou por métodos gerenciais que visam obter engajamento intensivo dos funcionários 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 ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;

IV – 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 expressão de gênero, ou qualquer outra 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. Abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável;



V – gestor: magistrado ou servidor que exerce atividades com poder de decisão, liderança de indivíduos 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;

VI – cooperação: mobilização, pelas pessoas, de seus recursos subjetivos para, juntas, superarem coletivamente as deficiências e 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;

VII – organização do trabalho: conjunto de normas, instruções, práticas e processos que modulam as relações hierárquicas, as competências, os mecanismos de deliberação, a divisão e o conteúdo dos tempos de trabalho, o conteúdo das tarefas, os modos operatórios, os critérios de qualidade e de desempenho; e

VIII – risco: toda condição ou situação de trabalho que tenha o potencial de comprometer o equilíbrio físico, psicológico e social dos indivíduos e/ou de causar acidente, doença do trabalho e/ou profissional.

### CAPÍTULO III DA COMPOSIÇÃO

**Art. 4º** A Comissão será composta, na forma do art. 7º, da Resolução TJAM 08/2023:

I - Comissão do 2º Grau:

- a. 1 (um) magistrado indicado pela Presidência, que presidirá a comissão;
- b. 1 (um) magistrado eleito entre os magistrados membros do Tribunal;
- c. 1 (um) servidor da Secretaria de Gestão de Pessoas, indicado pela Presidência;
- d. 1 (um) servidor indicado pelo presidente da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão (Resolução n.0 230/2016);
- e. 1 (um) servidor eleito entre os servidores efetivos do quadro, a partir de lista de inscrição;
- f. 1 (um) servidor indicado pela respectiva entidade sindical;
- g. 1 (um) colaborador terceirizado indicado pela Presidência do Tribunal;
- h. 1 (um) servidor indicado de acordo com o art.15, alínea III da Resolução CNJ n.0 351/2020.

II - Comissão de 1º Grau:

- a. 1 (um) magistrado indicado pela Presidência, que presidirá a comissão;
- b. 1 (um) magistrado eleito, a partir de lista de inscrição;
- c. 1 (um) membro indicado de acordo com o art.15, alínea III da Resolução CNJ n.0 351/2020;
- d. 1 (um) servidor indicado pela respectiva entidade sindical;
- e. 1 (um) servidor indicado pelo presidente da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão (Resolução n.º 230/2016);
- f. 1 (um) servidor da Secretaria de Serviços Integrados de Saúde, indicado pela Presidência;
- g. 1 (um) colaborador terceirizado, indicado pela Presidência.

**Art. 5º** A Comissão terá a seguinte estrutura administrativa:

I – Presidência de 1º e 2º Graus;

II – Plenária;

III – Secretaria de 1º e 2º Grau;

IV – Unidades de apoio.

**Art. 6º** São atribuições da Presidência da Comissão:

I – receber e encaminhar as propostas da Comissão ao Presidente do Tribunal de Justiça;

II – efetuar a divisão de trabalho entre os membros da Comissão;

III – conduzir os trabalhos administrativos da Comissão e convocar seus membros para reuniões; e

IV – praticar todos os atos necessários à boa consecução das funções da Comissão.

**Parágrafo único:** as Notícias de Fato e de mais procedimentos serão distribuídos para as Comissões de 1º ou 2º Graus, conforme o cargo/função ou lotação do suposto autor do fato, sem prejuízo de deliberações pela Plenária nos casos elencados.

**Art. 7º** A plenária será composta por todos os integrantes da Comissão de 1º e 2º Grau e se reunirá ordinariamente, no mínimo, a cada três meses, podendo haver convocação de reunião extraordinária pela(s) Presidência(s), quando:

I – houver algum caso grave que necessite de análise urgente pela plenária;

II – a pedido de algum dos membros, com justificativa; e

III – situações avaliadas pela(s) Presidência(s).

**Parágrafo único.** A plenária decidirá as questões de competência da Comissão por consenso ou, não sendo possível, por maioria.

**Art. 8º.** Compete ao Secretário organizar a agenda, a pauta, redigir as atas das reuniões e elaborar o calendário anual de reuniões.

**§1º** A pauta da reunião será aprovada pelo(s) Presidente(s) da Comissão e previamente comunicada aos demais membros; e

**§2º** As deliberações resultantes das reuniões serão objeto de registro em ata de reunião que deverá ser subscrita por todos os membros presentes na reunião.

**Art. 9º** As unidades de apoio prestarão auxílio à Comissão Estadual, sempre que requeridas e, em especial, caberá:

I - a Secretaria Geral de Administração - SECGAD -, como unidade de apoio, fornecer suporte administrativo à Comissão Estadual e exercer funções de assessoria, análise e pesquisa relacionadas aos temas da Comissão;

II - a Assessoria de Comunicação Social/TJAM, como unidade de apoio, dará a publicidade aos atos de competência da Comissão e realizar outras atividades de comunicação determinadas pela Comissão;

III - a Divisão de Serviço Social e a Secretaria de Serviços Integrados de Saúde - SESIS, como unidades de apoio, terão papel consultivo e deverão estabelecer protocolo para receber as demandas da Comissão e realizar o acompanhamento que se fizer necessário, sendo responsáveis pela implementação de ações com o objetivo de preservar a saúde e a integridade de magistrados, servidores, estagiários, contratados ou empregados de empresa prestadora de serviço, por meio da antecipação, reconhecimento, avaliação e controle da ocorrência de riscos no ambiente de trabalho, presentes e futuros, valendo-se, para tanto, de avaliações qualitativas e quantitativas, as quais devem ser encaminhadas à Comissão;

IV - a Secretaria de Gestão de Pessoas - SEGEP - é responsável pela proposição de ações que contribuam com uma cultura organizacional que favoreça o desenvolvimento profissional, a relação interpessoal e a colaboração no ambiente de trabalho, bem



como pelo encaminhamento à Comissão dos indicativos que possam sugerir atos de assédio moral, assédio sexual e discriminação nas unidades do Poder Judiciário;

V – Central de Justiça Restaurativa;

VI – Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos do Tribunal de Justiça do Amazonas (Nupemec/TJAM);

VII - Escola Superior da Magistratura – ESMAM;

VIII – Escola Judicial do Amazonas - EJUD.

**Parágrafo único.** Todos os integrantes do Poder Judiciário são responsáveis por conhecer e observar os termos deste regimento Interno e da Política Nacional estabelecida pelo Conselho Nacional de Justiça, comprometendo-se na manutenção de um ambiente de trabalho saudável e harmonioso.

#### CAPÍTULO IV

#### DAS PREMISSAS E ATRIBUIÇÕES DA COMISSÃO

**Art. 10.** São eixos da atuação da Comissão:

I – instituição e difusão, de forma ampla, de múltiplos canais de comunicação direta e acessível a todas as pessoas que sintam a necessidade de relatar situação de assédio, de discriminação ou de outra forma de violência, sofrida ou presenciada no ambiente de trabalho;

II – preservação do sigilo das informações e adoção de providências alinhadas à vontade dos envolvidos ou demandadas pela legislação aplicável;

III – abrangência, pela Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, da prática de atos resultantes de preconceito, de raça, de cor, de gênero, de orientação sexual, de identidade de gênero, de estado civil, de origem, de idade, de deficiência, de doença e quaisquer outras formas de discriminação;

IV – compreensão de quais práticas assediadoras e discriminatórias causam danos emocionais às vítimas, bem como danos às unidades produtivas, sendo responsabilidade da Administração estimular um ambiente de trabalho humanizado e respeitoso;

V – afirmação de atuação de cunho fortemente educativo e não punitivista, compreendendo a necessidade de contribuir para a reflexão, conscientização e adoção de práticas de gestão atualizadas, inovadoras e em conformidade com o respeito à dignidade humana; e

VI – utilização da conciliação, da mediação e de outras práticas restaurativas, quando possíveis, em face do reconhecimento das medidas como técnicas importantes ao tratamento dos conflitos e fontes positivas para se evitar conflitos ou condutas discriminatórias ou assediadoras.

**Art. 11.** Compete à Comissão, além das funções elencadas no artigo 8º, da Resolução TJAM 08/2023:

I – coordenar a implementação e a execução da Política Nacional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, no âmbito do Tribunal de Justiça do Amazonas;

II – receber notícias de assédio e/ou de discriminação ocorridas no âmbito do TJAM e providenciar os encaminhamentos que se façam necessários;

III – sugerir à autoridade competente alteração temporária de lotação funcional até o desfecho da situação relatada, nos casos qualificados à providência acautelatória, considerando as necessidades das pessoas situadas no conflito, sempre no interesse maior da vítima;

IV – representar aos órgãos disciplinares a ocorrência de quaisquer formas de retaliação àquele que, de boa-fé, busque os canais próprios de apuração para relatar eventuais práticas de assédio moral, sexual e de discriminação no âmbito do Conselho Nacional de Justiça;

V – informar aos gestores, quando presentes elementos que indiquem cautela, de ofício ou por provocação, sobre a existência de ambiente, prática ou situação favorável ao assédio moral, ao assédio sexual e/ou à discriminação, que possa colocar em risco a saúde e a vida das pessoas;

VI – sugerir mudanças de métodos e processos na organização do trabalho e nas práticas de gestão de pessoas, bem como melhorias nas condições de trabalho;

VII – propor treinamentos em setores e unidades, quanto às relações interpessoais, respeito às diferenças, promoção de equidade, liderança, comunicação não violenta, conciliação, mediação, dentre outros temas;

VIII – propor estudos de diagnóstico institucional concernentes ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação; e

IX – solicitar relatórios, estudos e pareceres aos órgãos e unidades competentes, resguardados o sigilo e o compromisso ético-profissional das áreas técnicas envolvidas.

#### CAPÍTULO V

#### DO RECEBIMENTO DOS RELATOS

**Art. 12.** Qualquer magistrado, servidor, estagiário, contratado ou empregado de empresa prestadora de serviço em atividade no TJAM, que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar assédio moral, assédio sexual ou discriminação, no ambiente de trabalho, poderá formular relatos.

**Art. 13.** A notícia de assédio ou discriminação poderá ser acolhida em diferentes instâncias institucionais nos respectivos órgãos do Poder Judiciário, observadas suas atribuições específicas:

I - Área de Acompanhamento de Pessoas - SEGEP;

II - Área de Saúde - SESIS;

III - Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação - CPEAMSD;

IV - Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão;

V Corregedoria de Justiça

VI - Ouvidoria.

**Parágrafo único.** Os procedimentos, quando formalizados, serão realizados mediante preenchimento do Formulário de Notícia do Fato, resguardado o sigilo que o caso exigir, com a juntada do que for apresentado, via Sistema Eletrônico de Informações (SEI), sem prejuízo de posterior realização de reuniões da Comissão, para os fins de se alcançar atuação preventiva ou de encaminhamento aos órgãos respectivos, conforme exigências legais e procedimentais.

**Art. 14.** Sobrevindo pedido de acolhimento, antes de formalizada a notícia do fato, caberá a SEGEP e/ou a SESIS adotar as seguintes providências, isolada ou cumulativamente:



- I - Agendamento para a escuta do noticiante e/ou da vítima;
- II - Sugerir a formalização da notícia do fato, que dependerá sempre da vontade da vítima ou do 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, se for o caso, sugerir à Presidência do Tribunal ou à autoridade competente, a realocação dos servidores envolvidos, com sua anuência, em outra unidade, quando houver riscos psicossociais relevantes;
- V - Proceder à alimentação de banco de dados estatísticos (art. 24 da Resolução 08/2023 TJAM).

**Art. 15.** Os formulários de Notícia do Fato serão encaminhados diretamente a caixa de mensagens da Comissão, posteriormente autuadas no SEI, resguardado o sigilo.

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

§ 2º Os relatos deverão ser encaminhados à Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual.

§ 3º Não serão aceitos relatos desprovidos da indicação dos nomes das pessoas a quem atribuídas às ações e as condutas identificadas como assediadoras ou discriminatórias e não serão aceitas Notícias anônimas.

§ 4º A Comissão poderá adotar providências independentemente de formalização, dando o tratamento adequado a cada um dos casos, com respeito à dignidade dos envolvidos e à necessidade de sigilo das informações recebidas.

## CAPÍTULO VI

### DO TRATAMENTO DOS RELATOS

**Art. 16.** O procedimento para o tratamento dos relatos devidamente formalizados seguirá as seguintes fases:

- I – instauração, com o recebimento e autuação no sistema SEI da Notícia do Fato;
- II – arquivamento preliminar;
- III - distribuição aos membros da Comissão;
- IV – escuta ativa dos envolvidos, testemunhas e demais medidas de instrução;
- V – deliberação por encaminhamentos e ações;
- VI – Inclusão em sistema de estatística;
- VII - Arquivamento.

**Art. 17.** São requisitos da Notícia do Fato:

- I - Nome e qualificação do noticiante;
- II - Nome e qualificação do ofendido;
- III - Nome e qualificação do indicado como suposto autor do fato;
- IV - Descrição circunstanciada do fato;
- V - Informar se possui documentos, registros escritos, áudio, vídeo ou testemunhas do fato.

**Art. 18.** Após a formalização do relato, não sendo o caso de arquivamento preliminar, o Presidente da Comissão designará, no mínimo, 1 (um) juiz e 2 (dois) servidores, a fim de apurar as questões de assédio e discriminação apresentadas pelas vítimas ou testemunhas.

**Parágrafo único.** A designação deverá observar critérios objetivos, que assegurem imparcialidade, a distribuição equitativa e a observância da hierarquia funcional.

**Art. 19.** É defeso ao membro da Comissão exercer as suas funções em procedimento:

- I - em que seja parte, ou de qualquer forma interessado;
- II - em que for interessado cônjuge ou companheiro, parente consanguíneo ou afim, em linha reta, ou na colateral, até o 3º (terceiro) grau; e
- III - em que for interessada pessoa lotada no mesmo órgão de atuação.

**Art. 20.** O membro da Comissão dar-se-á por suspeito quando houver motivo de ordem íntima que o iniba de funcionar com imparcialidade.

**Art. 21.** A fim de preservar o sigilo, ficam os Relatores, nomeados na forma do art. 18, responsáveis pelos atos de apuração e encaminhamento das medidas para resolução do caso, devendo a decisão final ser tomada pela maioria dos seus membros.

**Art. 22.** Os relatores designados na forma do artigo 17 poderão, dentre outras medidas:

- I - Ouvir os envolvidos e testemunhas;
- II - Solicitar documentos e informações das unidades administrativas
- III - Consultar a SESIS;
- IV - Avaliar o local e as condições de trabalho.
- V - Prescrever ações imediatas para preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas afetadas por assédio ou discriminação, inclusive, se for o caso, sugerir à Presidência do Tribunal ou à autoridade competente, a realocação dos servidores envolvidos, com sua anuência, em outra unidade, quando houver riscos psicossociais relevantes.

**Art. 23.** A instrução dos procedimentos de Notícia do Fato pelos membros nomeados na forma do artigo 18 poderá resultar nas seguintes medidas, em caráter exemplificativo:

- I - Acolhimento;
- II - Ações educativas;
- III - Encaminhamento a cursos ou programas de orientação, capacitação e treinamento;
- IV - Encaminhamento ao núcleo de mediação;
- V - Encaminhamento ao núcleo de justiça restaurativa;
- VI - Intervenção psicossocial na unidade;
- VII - Propor relato de um ou mais envolvidos;
- VIII - Encaminhamento de parecer opinativo, quanto à ocorrência ou não de assédio ou discriminação, aos setores competentes para a apuração disciplinar.



§ 1º Havendo deliberação pela solução consensual esta será conduzida por profissional habilitado, com apoio do NUPEMEC.

§ 2º A mediação ou conciliação poderá ser acompanhada pela Comissão, a fim de garantir que os compromissos assumidos firmados por escrito e registrados em ata, sejam cumpridos.

§ 3º Havendo conciliação entre os envolvidos, a Comissão acompanhará o cumprimento dos compromissos assumidos.

§ 4º Havendo deliberação pela utilização da Justiça Restaurativa, esta será conduzida por facilitadores habilitados, com o apoio da Central de Justiça Restaurativa.

**Art. 24.** Cumpridas as medidas sugeridas no artigo 23, deverão os relatores encaminhar os autos conclusos ao Presidente da Comissão de 1º ou 2º Graus para inclusão do feito em Banco de Dados Estatísticos e para homologação do arquivamento.

## CAPÍTULO VII DOS MEMBROS

**Art. 25.** Os membros têm mandato de 2 (dois) anos.

**Art. 26.** As deliberações de matérias de competência da Comissão, bem como de questões administrativas internas, serão realizadas em reuniões ordinárias ou extraordinárias.

**Art. 27.** As reuniões ordinárias serão realizadas trimestralmente.

**Art. 28.** As reuniões extraordinárias serão realizadas a qualquer tempo mediante provocação de membro da Comissão.

## CAPÍTULO VIII DISPOSIÇÕES FINAIS

**Art. 29.** Fica criada uma unidade no Sistema SEI, com a denominação CPEAMSD - Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual, de acesso exclusivo aos membros da Comissão e aos que forem designados, a fim de se garantir o sigilo das informações.

**Parágrafo Único.** Fica garantido sigilo total dos documentos produzidos no âmbito da Comissão, podendo as partes acessarem apenas um relatório final que versará sobre as atividades da Comissão, sem menção aos conteúdos debatidos e compartilhados.

**Art. 30.** O procedimento inerente a Notícia do Fato deverá encerrar no prazo de 90 dias.

**Art. 31.** A Comissão realizará suas atividades com independência e imparcialidade, prezando pelo sigilo necessário e restringindo-se apenas às informações e atos relevantes à elucidação dos fatos.

**Art. 32.** A Comissão elaborará ações internas durante a Semana de Prevenção e Combate ao Assédio Moral ou Sexual e Discriminação no âmbito do TJAM.

**Art. 33.** A Comissão esclarecerá dúvidas e omissões acerca da aplicação interna da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.

**Art. 34.** As situações omissas decorrentes da aplicação desta Portaria serão resolvidas pela Comissão, por maioria.

**Art. 35.** Esta Portaria entra em vigor na data da sua publicação, revogando as disposições contrárias.

**Registre-se. Comunique-se. Publique-se.**

Gabinete da Presidência do Tribunal de Justiça do Estado do Amazonas, em Manaus, data registrada no sistema.

*(assinado digitalmente)*

Desembargadora **NÉLIA CAMINHA JORGE**  
Presidente do Tribunal de Justiça do Estado do Amazonas

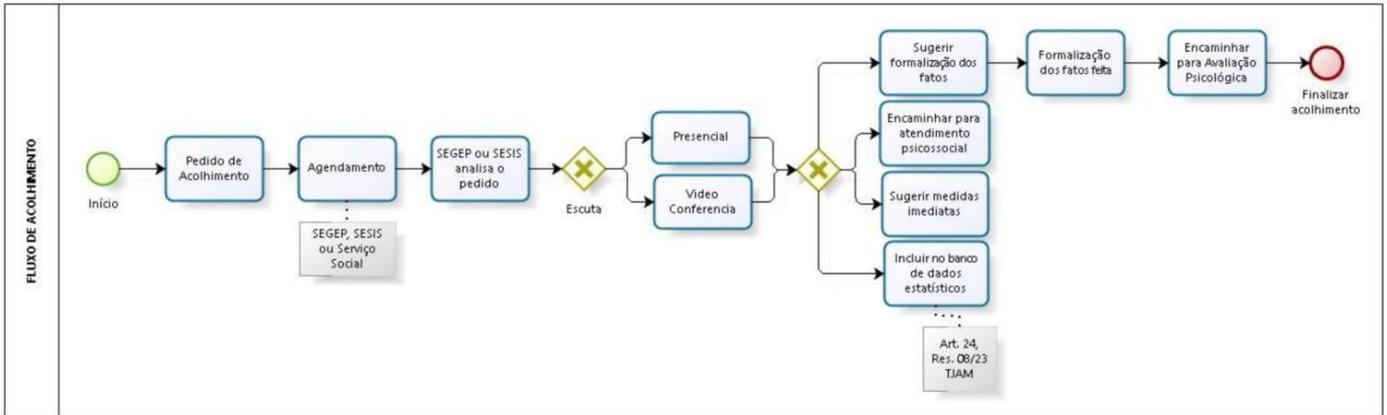
*(assinado digitalmente)*

Desembargadora **CARLA MARIA SANTOS DOS REIS**  
Presidente da Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação



# Fluxo de Acolhimento

## • Momento em que não há notícia de fato



# Fluxo de Formalização de Notícia de Fato

