

Fórum de **Saúde Mental**



Fluxo de Procedimento de Encaminhamento de Casos de Violência no Ambiente de Trabalho- Resolução CNMP Nº 315/2025

Agosto | 2026



COMISSÃO DA
Saúde



CONSELHO
NACIONAL DO
MINISTÉRIO PÚBLICO

1. Apresentação

A presente minuta de **Fluxo de Procedimento de Encaminhamento de Casos de Violência no Ambiente de Trabalho** destina-se a servir como referência inicial para a elaboração das normas que regulamentarão as atividades das **Comissões de Prevenção a Situações de Risco à Saúde Mental** ou de outras estruturas institucionais preexistentes, voltadas para a prevenção e o enfrentamento de assédio, discriminação, violência laboral e gestão de conflitos nos Ministérios Públicos, na forma da [Resolução CNMP nº 315/2025](#). O documento não substitui a leitura integral da resolução e deverá ser adaptado às especificidades e à organização de cada unidade.

A minuta reúne as principais diretrizes de atuação previstas na Resolução CNMP nº 315/2025, facilitando a adequação institucional, a definição de fluxos, a padronização de procedimentos e o acompanhamento das medidas necessárias ao cumprimento da Política Nacional de Saúde Mental do MP.

O material foi elaborado de forma colaborativa pelo **Comitê de Enfrentamento às Violências em Ambientes de Trabalho do Fonasm-MP** e alinha-se às diretrizes nacionais. Sua utilização é **sugestiva**, servindo como guia para as unidades que ainda não formalizaram seus fluxos de acolhimento, ou que pretendam aprimorá-los.

Recomenda-se a **leitura prévia** das Resoluções CNMP nº 265/2023 e 315/2025, uma vez que os tópicos aqui apresentados possuem caráter geral e não contemplam particularidades de cada unidade ministerial.

Esperamos que o conteúdo contribua para a construção de fluxos internos consistentes e para a implementação segura e eficiente do acolhimento e tratamento das situações de assédio, discriminação e outras formas de violência laboral. O Comitê de Enfrentamento às Violências em Ambientes de Trabalho segue à disposição para esclarecimentos, orientações e suporte técnico.

Comitê de Enfrentamento às Violências em Ambientes de Trabalho

Fórum Nacional de Atenção à Saúde Mental no Ministério Público

Comissão da Saúde

Conselho Nacional do Ministério Público

Maio 2026

PROPOSTA DE FLUXO DE PROCEDIMENTO DE ENCAMINHAMENTO DE CASOS DE VIOLÊNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO- RESOLUÇÃO CNMP Nº 315/2025

FLUXOGRAMA: 4 Processos:

1. Recepção Inicial da Demanda no Sistema Multiportas;
2. Acolhimento Especializado
3. Tratamento e Encaminhamento da Comissão de Prevenção
4. Proteção à Retaliação

INÍCIO

2. Recepção Inicial da Demanda no Sistema Multiportas

2.1 Relato da Demanda:

Apresentação de relato de violência, assédio, conflito ou discriminação pela própria vítima, por terceiro, ou por entidade sindical ou associação representativa.

2.2 Recepção:

Trata-se da recepção inicial do relato, sem adentrar ao mérito da situação, com posterior encaminhamento para acolhimento especializado por profissionais técnicos da área da saúde mental. Deverá ser elaborada diretriz institucional específica para orientar a recepção desses relatos com registro em formulário padronizado.

2.3 Sistema multiportas:

A recepção poderá ocorrer por diversos canais institucionais, configurando sistema multiportas para recebimento da demanda de casos de conflitos ou violência laboral, com a escolha de um profissional de referência, por diversos meios como e-mail, telefone ou pessoalmente. Poderão recepcionar os relatos: as Comissões de Prevenção a Situações de Risco à Saúde Mental, bem como demais estruturas institucionais voltadas à prevenção e enfrentamento do assédio, discriminação, violência laboral, gestão de conflitos, independentemente da nomenclatura adotada institucionalmente, os Departamentos de Gestão de Pessoas, Ouvidorias-Gerais, Órgãos Correicionais, Entidades Classistas, Unidades de Autocomposição e Equipes de Saúde.

Obs. A atuação das diferentes portas de entrada deverá observar mecanismos de articulação institucional, fluxos integrados e protocolos compartilhados, preservados os deveres de confidencialidade, os limites de atuação de cada instância e a proteção de dados pessoais e informações sensíveis

2.4 Capacitação:

O(a) membro(a) ou servidor(a) responsável pelo recebimento dessas demandas deverá ser devidamente capacitado para realizar escuta qualificada, devendo atuar como ponto de referência institucional perante a Comissão ou estruturas institucionais preexistentes voltadas à prevenção e enfrentamento do assédio, discriminação, violência laboral, gestão de conflitos, em que pese a recepção não deva ser confundida com o acolhimento especializado.

Obs. A capacitação deverá ser ofertada de forma inicial e continuada, compatível com as atribuições desempenhadas, contemplando, entre outros temas, prevenção da revitimização, proteção de dados pessoais, confidencialidade, riscos psicossociais, proteção contra retaliação, limites de atuação das diferentes instâncias envolvidas e encaminhamento adequado das demandas.

2.5 Revitimização:

Ao receber a demanda, o(a) responsável pela escuta inicial deverá adotar medidas para evitar a revitimização, entendida como a repetição de situações que possam agravar o sofrimento da vítima, como questionamentos reiterados, julgamentos, descrédito ou tratamento institucional inadequado.

2.6 Espaço de escuta:

Nos casos de relato presencial da demanda, deverá ser garantido espaço adequado que assegure privacidade, confidencialidade e segurança. (Espaço vinculado administrativamente à administração superior, com autonomia institucional).

2.7 Relatos anônimos e relatos de terceiro:

Nos casos de relato anônimo, relato de terceiros, seja de demanda individual ou coletiva, somente poderão ser tomadas medidas de caráter preventivo ou de intervenção institucional coletiva no ambiente de trabalho, desde que haja informações mínimas, e que, através de tal intervenção, não seja possível a identificação do conflito que deu origem à intervenção. Somente com o relato da vítima e o seu consentimento poderão ser realizados encaminhamentos individuais, relacionados à saúde e à questão disciplinar.

2.8 Registro institucional:

A demanda recebida, independente do meio de recepção, deverá ser registrada em sistema institucional sigiloso, com finalidade de controle, monitoramento e produção de dados

institucionais sobre situações de risco à saúde mental no ambiente de trabalho. Informações essenciais para debate sobre o caso sem identificação da vítima perante toda a comissão.

2.9 Direcionamento:

Após a recepção inicial, a demanda será encaminhada imediatamente para os profissionais responsáveis pelo Acolhimento Especializado, os quais agendarão data e horário para sua realização. Caso necessário e, diante da possibilidade, a equipe responsável pelo acolhimento poderá ser acionada durante a recepção inicial do relato.

3. Acolhimento especializado:

Realização de triagem e escuta ativa em espaço de escuta seguro e privativo, preferencialmente por uma equipe formada por psicóloga e/ou assistente social, vinculada ou integrada à Comissão de Prevenção a Situações de Risco à Saúde Mental ou estruturas institucionais preexistentes voltadas à prevenção e enfrentamento do assédio, discriminação, violência laboral, gestão de conflitos. O(a) profissional (equipe) responsável deve informar a vítima sobre o sigilo e confidencialidade. (relativo ao código ética).

3.1 Encaminhamento psicossocial:

O(a) profissional (equipe) responsável fará avaliação sobre a necessidade de sugerir ou não o encaminhamento ou a manutenção do atendimento psicossocial interno ou externo. A vítima/informante poderá aceitar ou recusar a sugestão.

3.2 Formalização para acompanhamento do caso e/ou encaminhamento da notícia:

Após o acolhimento inicial, o(a) profissional (equipe) esclarecerá à suposta vítima as possibilidades de encaminhamentos visando o cuidado institucional, perante a comissão de prevenção às situações de risco psicossocial ou estruturas institucionais preexistentes voltadas à prevenção e enfrentamento do assédio, discriminação, violência laboral, gestão de conflitos. Dentre estas, será informada a vítima a possibilidade de noticiar o fato para a apuração disciplinar, a seu critério, momento em que a situação passará a ser considerada uma notícia a ser encaminhada necessariamente ao órgão correicional, conforme a Res CNMP 315/25, para além dos encaminhamentos relacionados ao cuidado institucional ao noticiante.

3.3 Vítima deseja apenas a formalização de uma demanda com o cuidado sob a perspectiva política-sanitária:

Na hipótese da vítima desejar apenas cuidados institucionais, os desdobramentos deverão ser ponderados junto à mesma, devendo a equipe consignar de forma fundamentada, a recomendação pela não formalização da notícia, no respectivo relatório, cabendo, neste caso, apenas os encaminhamentos à comissão de prevenção de riscos psicossociais ou estruturas

institucionais preexistentes voltadas à prevenção e enfrentamento do assédio, discriminação, violência laboral, gestão de conflitos relacionados ao cuidado institucional.

3.4 Vítima deseja formalizar notícia:

A vítima que desejar formalizar a notícia poderá fazê-lo perante o(a) profissional responsável pelo acolhimento, ou perante a Comissão de Prevenção ou estruturas institucionais preexistentes voltadas à prevenção e enfrentamento do assédio, discriminação, violência laboral, gestão de conflitos, com posterior encaminhamento aos órgãos correicionais, caso identificada a existência de possível falta disciplinar.

A desistência da vítima poderá ocorrer a qualquer momento quanto às medidas de cuidado e acompanhamento político-sanitário que dependam de sua participação. Nos casos de notícia anônima ou apresentada por terceiros, serão observadas as regras próprias da Resolução CNMP nº 315/2025, distinguindo-se o encaminhamento correicional da adoção de medidas de cuidado, proteção e prevenção que possam ser realizadas sem exposição indevida da vítima.

Obs. O relatório da equipe de acolhimento deverá conter a informação sobre o desejo expresso da vítima de formalizar a notícia, ou obter apenas cuidados e encaminhamentos institucionais para solucionar conflitos e riscos psicossociais no ambiente de trabalho.

A equipe responsável pelo acolhimento elaborará relatório contendo o requerimento da vítima e a sugestão de medidas a serem adotadas, o qual será encaminhado à Coordenação da Comissão de Prevenção ou estruturas institucionais preexistentes voltadas à prevenção e enfrentamento do assédio, discriminação, violência laboral, gestão de conflitos, juntamente com o respectivo formulário.

3.5 Vítima não deseja ser identificada:

Caso a vítima opte por não ser identificada, a Comissão de prevenção ou estruturas institucionais preexistentes voltadas à prevenção e enfrentamento do assédio, discriminação, violência laboral, gestão de conflitos, poderá analisar a adoção de medidas de caráter preventivo ou de intervenção institucional coletiva no ambiente de trabalho, a partir do encaminhamento de relatório ou formulário contendo informações mínimas pelos profissionais responsáveis pelo acolhimento, desde que, através de tal intervenção, não seja possível a identificação do conflito que deu origem à intervenção. Destaca-se que o sigilo é relativo. Nessa hipótese, os dados deverão ser registrados para fins de monitoramento institucional.

3.6 Assédio Sexual ou crime de alçada pública incondicionada:

- I. Em caso de assédio sexual ou importunação sexual a vítima poderá ser acolhida e receber acompanhamento pelos profissionais da área da saúde vinculados à Comissão ou demais estruturas institucionais voltadas à prevenção e enfrentamento do assédio, discriminação, violência laboral, gestão de conflitos, ou ainda unidades de acolhimento e cuidado, observados os deveres éticos e profissionais aplicáveis.

- II. A equipe técnica somente realizará encaminhamento à Comissão ou demais estruturas institucionais voltadas à prevenção e enfrentamento do assédio, discriminação, violência laboral, gestão de conflitos mediante manifestação voluntária da vítima no sentido de formalizar notícia identificada dos fatos e da autoria.
- III. A equipe técnica poderá, juntamente com outros profissionais da área da saúde, prestar suporte psicossocial à vítima ou indicar encaminhamento para unidade externa especializada, visando ao acompanhamento e cuidado relacionados à saúde mental e à prevenção de agravamentos psicossociais.
- IV. Após formalização da notícia, verificando a Comissão ou demais estruturas institucionais voltadas à prevenção e enfrentamento do assédio, discriminação, violência laboral, gestão de conflitos após avaliação inicial do caso, tratar-se de assédio sexual ou de crime de ação penal pública incondicionada, e havendo apresentação de elementos mínimos de informação acerca da ocorrência dos fatos, a notícia formalizada será remetida, em caráter sigiloso, ao órgão correicional competente do Ministério Público, à Procuradoria-Geral de Justiça ou ao órgão de execução com atribuição na matéria, conforme o caso, para conhecimento e adoção das providências cabíveis.
- V. As medidas de natureza político-sanitária, institucionais, preventivas e de acompanhamento psicossocial poderão coexistir com os encaminhamentos correicionais, administrativos ou criminais, observadas as atribuições de cada órgão e os deveres éticos relativos ao sigilo profissional, somente podendo ser adotadas no âmbito institucional após a formalização da notícia identificada pela vítima.

Parágrafo único. Independentemente dos encaminhamentos previstos neste artigo, poderá ser facultado à vítima, desde que por manifestação voluntária e observados os limites legais aplicáveis, o acesso a mecanismos de autocomposição ou práticas consensuais conduzidas por equipe habilitada, sem prejuízo das providências institucionais e legais cabíveis.

3.7 Reunião da Comissão

A Comissão de Prevenção a Situações de Risco à Saúde Mental, ou estruturas institucionais preexistentes voltadas à prevenção e enfrentamento do assédio, discriminação, violência laboral, gestão de conflitos, se reunirá em até cinco dias úteis para debater ações imediatas.

3.8 Relatório preliminar:

Após a reunião, será elaborado relatório preliminar da comissão de prevenção ou estruturas institucionais preexistentes voltadas à prevenção e enfrentamento do assédio, discriminação, violência laboral, gestão de conflitos contendo a análise inicial da situação e a sugestão de medidas prioritárias de proteção, prevenção ou tratamento do conflito, previamente alinhadas com a vítima, considerando o cuidado à sua saúde. O relatório poderá, ainda, contemplar a proposta de adoção de outras medidas, para além da autocomposição (elencadas no artigo 9º, parágrafo único), evidenciando a possibilidade de aplicação cumulativa.

O relatório preliminar deverá ser apresentado e dialogado com a vítima, a fim de lhe dar ciência das medidas propostas e possibilitar a identificação, em conjunto, das alternativas mais viáveis, sempre considerando o cuidado em saúde, o sigilo e evitando-se a revitimização. O relatório será encaminhado à equipe especializada de acolhimento, e se for o caso, deve ficar a cargo desta equipe o novo atendimento da vítima, para identificação, em conjunto, das alternativas mais viáveis dentre as apresentadas pela comissão ou estruturas institucionais preexistentes voltadas à prevenção e enfrentamento do assédio, discriminação, violência laboral, gestão de conflitos, cujas tratativas e deliberações serão posteriormente submetidas à mesma para devidos encaminhamentos.

A Comissão de Prevenção ou estruturas institucionais preexistentes voltadas à prevenção e enfrentamento do assédio, discriminação, violência laboral e gestão de conflitos, caso a pessoa atendida deseje formalizar notícia, registrará essa manifestação e providenciará o encaminhamento ao órgão correicional competente, nos termos da Resolução CNMP nº 315/2025, sem prejuízo da continuidade das medidas de cuidado. A vítima poderá, se assim desejar, ser acompanhada por profissional de saúde perante as instâncias de apuração.

4. Tratamento e encaminhamento da Comissão de Prevenção (estruturas institucionais preexistentes voltadas à prevenção e enfrentamento do assédio, discriminação, violência laboral, gestão de conflitos):

A atuação da Comissão distingue a demanda de cuidado institucional da notícia. Relatos ou demandas recebidos exclusivamente para fins de acolhimento, proteção à saúde e manejo de riscos psicossociais permanecem na esfera político-sanitária. Quando houver formalização de notícia nos termos da Resolução CNMP nº 315/2025, seu encaminhamento ao órgão correicional observará o art. 8º da Resolução, sem prejuízo da continuidade paralela das medidas de cuidado, proteção e acompanhamento.

4.1 No momento do primeiro acolhimento pela equipe técnica especializada:

A vítima poderá requerer o tratamento sigiloso da sua identidade, hipótese em que sua identificação ficará restrita à coordenação da Comissão de Prevenção ou estruturas institucionais preexistentes voltadas à prevenção e enfrentamento do assédio, discriminação, violência laboral, gestão de conflitos e aos órgãos estritamente necessários à adequada condução da demanda, observado o dever de confidencialidade.

4.2 A vítima poderá, de forma livre e informada:

Optar por não submeter o fato ao conhecimento dos órgãos correicionais, resguardando sua autonomia e o direito de acessar a instituição exclusivamente para fins de cuidado em saúde, manejo de conflitos e enfrentamento de riscos psicossociais no ambiente de trabalho. Nessa hipótese, a decisão será registrada em relatório técnico elaborado pela equipe psicossocial e encaminhado à Comissão de Prevenção ou estruturas institucionais preexistentes voltadas à prevenção e enfrentamento do assédio, discriminação, violência laboral, gestão de conflitos, que adotará exclusivamente medidas de natureza sanitária, vedada a conversão do relato em notícia.

4.3 A equipe técnica responsável pelo acolhimento poderá, ainda:

Avaliar e consignar, de forma fundamentada, eventuais riscos ou prejuízos à vítima decorrentes da conversão do relato em notícia, especialmente sob a perspectiva de sua saúde física e mental, desde que haja anuência da vítima. Tal avaliação integrará relatório técnico a ser submetido à Comissão de Prevenção ou estruturas institucionais preexistentes voltadas à prevenção e enfrentamento do assédio, discriminação, violência laboral, gestão de conflitos, para definição das medidas cabíveis.

4.4 Havendo manifestação expressa da vítima pela formalização da notícia:

Constatados indícios de falta disciplinar, o relato será formalmente convertido e imediatamente encaminhado ao órgão correicional competente, sem prejuízo da continuidade das medidas de cuidado, proteção e acompanhamento no âmbito da política institucional de saúde mental.

4.5 Análise:

Trata-se de etapa em que a Comissão ou estruturas institucionais preexistentes voltadas à prevenção e enfrentamento do assédio, discriminação, violência laboral, gestão de conflitos buscarão aprofundar o conhecimento dos fatos para definição das estratégias de encaminhamento, e formulação do relatório com estabelecimento de medidas prioritárias. O prazo para estudo das questões relacionadas ao relato, para a consolidação de estratégias de encaminhamentos, é de 30 dias prorrogáveis por igual período.

4.6 Proposta de autocomposição:

A eventual adoção de mecanismos autocompositivos observará fluxo, critérios de elegibilidade, avaliação de risco psicossocial, medidas protetivas e procedimento próprios previstos em protocolo institucional específico, vedada qualquer forma de coerção, silenciamento ou revitimização das pessoas envolvidas.

4.7 Conflitos envolvendo membros:

Caso uma das partes seja membro do Ministério Público, o instrumento autocompositivo deve ser aplicado por membros vitalícios de classe igual ou superior. Esse membro deve ser integrante da Comissão de Prevenção a Situações de Risco à Saúde Mental ou estruturas institucionais preexistentes voltadas à prevenção e enfrentamento do assédio, discriminação, violência laboral, gestão de conflitos.

4.8 Execução do acordo:

Caso seja realizada a autocomposição e dela resulte um acordo, a Comissão ou estruturas institucionais preexistentes voltadas à prevenção e enfrentamento do assédio, discriminação, violência laboral, gestão de conflitos acompanhará a sua execução (e enviará relatório de desfecho à Corregedoria, se o relato tiver se convertido em notícia).

4.9 Autocomposição sem acordo:

Se não houver acordo formalizado, o caso retorna à Comissão ou estruturas institucionais preexistentes voltadas à prevenção e enfrentamento do assédio, discriminação, violência laboral, gestão de conflitos para sugestão de novas medidas.

4.10 Acompanhamento:

A Comissão de Prevenção ou estruturas institucionais preexistentes voltadas à prevenção e enfrentamento do assédio, discriminação, violência laboral, gestão de conflitos acompanhará o ambiente de trabalho da demanda apresentada, bem como irá acompanhar o desfecho da notícia encaminhada aos órgãos correccionais, propondo outras medidas se necessário, ações coletivas e preventivas no ambiente de trabalho sempre que couber

4.11 Mapeamento:

A Comissão de Prevenção ou estruturas institucionais preexistentes voltadas à prevenção e enfrentamento do assédio, discriminação, violência laboral, gestão de conflitos deverão registrar os dados em um banco interno para fins de mapeamento institucional, direcionamento de ações em saúde mental, e de gerenciamento de riscos psicossociais.

4.12 Encerramento:

Concluído o caso, a Comissão ou estruturas institucionais preexistentes voltadas à prevenção e enfrentamento do assédio, discriminação, violência laboral, gestão de conflitos deverão apresentar um relatório conclusivo, para ciência aos interessados, e o encerramento do atendimento será se dará mediante sua assinatura.

5. Proteção à Retaliação

5.1 Conceito

Considera-se retaliação **qualquer ato, omissão, prática administrativa ou comportamento**, direto ou indireto, que cause ou possa causar prejuízo funcional, psicológico, profissional ou relacional, **em razão da realização de relato, comunicação, notícia ou colaboração institucional**, ainda que praticado sob aparente legalidade ou no exercício regular de competências.

5.2 Vedação absoluta

Nos termos da Resolução CNMP nº 315/2025, é **expressamente vedada qualquer forma de retaliação**, inclusive velada ou indireta, contra integrantes que:

- I. realizem relatos, comunicações ou formalizem notícia envolvendo situações de assédio moral, assédio sexual, violência institucional, discriminação ou riscos psicossociais;
- II. atuem ou sejam identificados como vítimas, testemunhas, informantes ou apoiadores;
- III. participem, de qualquer forma, de procedimentos de acolhimento, orientação, autocomposição, apuração ou acompanhamento institucional.

5.3 Princípios de proteção

A proteção à vítima observará, de forma prioritária:

- I. a centralidade da dignidade da pessoa e da proteção à saúde física e mental;
- II. a não revitimização institucional;
- III. a confidencialidade e o controle restrito de informações;
- IV. a presunção de vulnerabilidade da vítima no contexto relatado;
- V. a adoção de medidas preventivas, ainda que não haja formalização de notícia.

5.4 Medidas de proteção institucional

A proteção à retaliação compreende, de forma imediata e contínua, a adoção das seguintes medidas:

- I. garantia de confidencialidade, com controle de acesso às informações e proteção de dados pessoais;
- II. preservação do vínculo funcional, da integridade psicológica e das condições de trabalho da vítima;
- III. acompanhamento institucional ativo, com monitoramento contínuo da situação funcional e do ambiente de trabalho, durante e após o atendimento;
- IV. orientação formal e, quando necessário, intervenção junto às chefias e unidades envolvidas;
- V. adequação de fluxos, rotinas e organização do trabalho, desde que não implique prejuízo direto ou indireto à vítima;
- VI. possibilidade de ajustes na modalidade ou no local de trabalho, mediante solicitação ou anuência da vítima, **sem qualquer prejuízo funcional ou estigmatização**;

VII. vedação de remoções compulsórias, avaliações negativas, exclusões de atividades, isolamento institucional ou quaisquer alterações funcionais sem motivação objetiva, idônea e previamente justificada;

VIII. afastamento preventivo do potencial agressor, sempre que necessário à proteção da vítima e à preservação do ambiente de trabalho.

Observação: “A repetição excessiva de relatos, a circulação ampliada de informações e a indefinição de papéis configuram formas de revitimização institucional.”

5.5 Garantias adicionais

É vedada a adoção de qualquer medida que **transfira à vítima o ônus da situação vivenciada**, direta ou indiretamente.

A alteração de lotação, função ou local de trabalho da vítima **não será adotada como medida padrão de proteção**, somente sendo admitida quando houver **solicitação expressa, livre e informada da própria vítima**, ou quando estritamente necessária, mediante sua concordância, assegurada a inexistência de prejuízo funcional ou profissional.

5.6 Proteção de vínculos precários

Nos casos envolvendo integrantes ocupantes de cargos em comissão, funções de confiança ou quaisquer vínculos de natureza precária, sugere-se que a instituição adote medidas específicas de proteção, considerando a maior vulnerabilidade a práticas de retaliação indireta.

Nessas hipóteses, deverá ser assegurada, sempre que possível, a manutenção provisória do vínculo funcional, vedada a exoneração, dispensa ou não renovação motivada, direta ou indiretamente, pela realização de relato, comunicação, notícia ou colaboração institucional.

A proteção prevista neste item aplica-se a partir da formalização da demanda perante a instituição, ainda que não haja conversão do relato em notícia, e perdurará enquanto persistir situação de risco à integridade física, psicológica ou funcional da vítima, bem como enquanto estiverem sendo adotadas as medidas cabíveis no âmbito da Comissão de Prevenção ou estruturas institucionais preexistentes voltadas à prevenção e enfrentamento do assédio, discriminação, violência laboral, gestão de conflitos e/ou na esfera administrativa.

Na hipótese de dúvida quanto à motivação do ato administrativo, deverá prevalecer a interpretação mais favorável à proteção da vítima.

FLUXO INSTITUCIONAL DE ATENDIMENTO RESOLUÇÃO CNMP Nº 315/2025

