

Fórum de Saúde Mental



Proposta de Protocolo Institucional de Recepção, Acolhimento, Tratamento e Encaminhamento de Situações de Violência Laboral, Assédio Moral, Assédio Sexual, Discriminação e Riscos Psicossociais no Âmbito do Ministério Público

Agosto | 2026



COMISSÃO DA
Saúde



CONSELHO
NACIONAL DO
MINISTÉRIO PÚBLICO

EXPEDIENTE

© 2026, Conselho Nacional do Ministério Público

COMPOSIÇÃO DO CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

Presidente

Paulo Gustavo Gonet Branco

Corregedor Nacional

Fernando da Silva Comin

COMISSÃO DA SAÚDE DO CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

Presidente da Comissão da Saúde (CNMP)

Greice Fonseca Stocker

Membros

Felipe Teixeira Neto (Membro Auxiliar do CNMP) Jairo Bisol (Membro Colaborador CNMP)

Equipe

Roberto Itajahy Lopes (Coordenador Administrativo CNMP)

Luara Barreto Macedo (Analista Técnica Psicóloga CNMP)

Raquel Mikaele Alves Guaberto (Apoio Administrativo CNMP)

FÓRUM NACIONAL DE ATENÇÃO À SAÚDE MENTAL NO MINISTÉRIO PÚBLICO

Presidente

Greice Fonseca Stocker

Coordenador

Jairo Bisol (Membro Colaborador CNMP)

COMITÊ “DE ENFRENTAMENTO ÀS VIOLÊNCIAS NO AMBIENTE DE TRABALHO”

Integrantes

I. Bárbara Garcia, Assessora Jurídica do Ministério Público do Paraná, (Coordenadora); II. Alexandre José Barros Leal Saraiva, Procurador de Justiça Militar no Ministério Público Militar; III. Glaucio Ney Shiroma Oshiro, promotor de justiça no Ministério Público do Estado do Acre; IV. Isabel Maria Salustiano Arruda Pôrto, procuradora de justiça do Ministério Público do Estado do Ceará; V. Juliana Costa Vargas, servidora do Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro e Diretora Administrativa da Associação Nacional dos Servidores do Ministério Público (ANSEMP); VI. Sandra dos Santos Zembrzusi, analista do Ministério Público do Estado do Rio Grande do Sul, representante da Federação Nacional dos Trabalhadores dos Ministérios Públicos Estaduais (FENAMP); VII. Tallini Roberta Mascarello de Oliveira, analista ministerial do Ministério Público do Estado do Acre.

1. Apresentação

A presente minuta de **Proposta de Protocolo Institucional de Recepção, Acolhimento, Tratamento e Encaminhamento de Situações de Violência Laboral, Assédio Moral, Assédio Sexual, Discriminação e Riscos Psicossociais no Âmbito do Ministério Público** destina-se a servir como referência inicial para a elaboração das normas que regulamentarão o trabalho 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 orienta as unidades quanto aos encaminhamentos, às ações de natureza interventiva e preventiva, não aborda a produção de diagnóstico clínico, não alcança a produção do nexo causal jurídico, nem 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 protocolos de acolhimento, ou que pretendam aprimorar documentos já existentes.

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 de protocolos de acolhimento nas unidades. 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 PROTOCOLO INSTITUCIONAL DE RECEPÇÃO, ACOLHIMENTO, TRATAMENTO E ENCAMINHAMENTO DE SITUAÇÕES DE VIOLÊNCIA LABORAL, ASSÉDIO MORAL, ASSÉDIO SEXUAL, DISCRIMINAÇÃO E RISCOS PSICOSSOCIAIS NO ÂMBITO DO MINISTÉRIO PÚBLICO

Protocolo para acolhimento de notícia de violência, de assédio moral, de assédio sexual ou de discriminação em diferentes instâncias institucionais dos respectivos ramos e unidades do Ministério Público, em atendimento ao art. 6º da Resolução CNMP nº 315, de 23 de setembro de 2025.

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Este Protocolo estabelece o fluxo institucional de recepção, acolhimento, tratamento, encaminhamento, acompanhamento e proteção em situações que possam configurar violência laboral, assédio moral, assédio sexual, discriminação, conflito interpessoal ou risco psicossocial no ambiente de trabalho, em conformidade com a Política Nacional de Atenção à Saúde Mental dos integrantes do Ministério Público e com a Resolução CNMP nº 315/2025.

Art. 2º A atuação institucional observará a natureza político-sanitária das Comissões 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, sem finalidade investigativa, disciplinar ou punitiva.

§1º A atuação das estruturas referidas no caput deverá observar os princípios, diretrizes e garantias previstos na Resolução CNMP nº 315/2025, independentemente da nomenclatura adotada institucionalmente.

§2º A implementação da Resolução CNMP nº 315/2025 não implica descontinuidade, substituição ou esvaziamento das estruturas

institucionais preexistentes, devendo ser preservadas suas atribuições compatíveis com a atuação político-sanitária e de prevenção de riscos psicossociais no ambiente de trabalho.

§3º A atuação da Comissão ou das demais estruturas institucionais não substitui a atividade dos órgãos correicionais, nem autoriza a realização de instrução probatória, oitivas formais ou reconstrução dos fatos para fins de responsabilização do suposto autor, nos termos do art. 4º, §§1º, 2º e 3º, da Resolução CNMP nº 315/2025.

§4º A atuação político-sanitária não se confunde com a atividade de persecução disciplinar. À Comissão e às estruturas de cuidado compete compreender a situação na medida necessária à proteção da saúde e da integridade física e mental das pessoas, à identificação e mitigação de riscos psicossociais, ao manejo de conflitos e à melhoria do ambiente de trabalho. Aos órgãos correicionais compete a apuração dos fatos para fins de eventual responsabilização disciplinar, mediante procedimentos próprios e observância das garantias aplicáveis.

Art. 3º O fluxo previsto neste Protocolo será orientado pelos seguintes princípios:

- I – dignidade da pessoa humana;
- II – proteção à saúde física e mental;
- III – centralidade da vítima;
- IV – sigilo e confidencialidade;
- V – não revitimização;
- VI – autonomia da vítima;
- VII – escuta qualificada;
- VIII – atuação interdisciplinar;
- IX – prevenção e enfrentamento da violência, do assédio e da discriminação;
- X – proteção contra retaliação;
- XI – priorização de soluções consensuais, restaurativas e autocompositivas, quando cabíveis;
- XII – produção de dados institucionais para prevenção e gestão de riscos psicossociais.

CAPÍTULO II

GLOSSÁRIO E CONCEITOS FUNDAMENTAIS

Art. 4º Para os fins deste Protocolo, considera-se:

I – **Acolhimento especializado**: escuta técnica, qualificada, humanizada e não investigativa, realizada preferencialmente por equipe multiprofissional especializada em saúde mental, destinada à compreensão da demanda, avaliação de riscos psicossociais, orientação da vítima e definição informada dos encaminhamentos possíveis.

II – **Assédio moral**: conduta abusiva que viole a dignidade ou a integridade psíquica ou física de pessoa no ambiente de trabalho, por meio de humilhação, constrangimento, isolamento, intimidação, sobrecarga, esvaziamento de funções, discriminação, difamação ou degradação das relações socioprofissionais.

III – **Assédio moral interpessoal**: prática abusiva dirigida à pessoa ou grupo determinado, podendo ocorrer de forma vertical descendente, vertical ascendente, horizontal ou mista.

IV – **Assédio moral organizacional**: processo contínuo de condutas abusivas, estratégias organizacionais ou métodos gerenciais que exponham integrantes a situações de pressão, humilhação, exclusão, sobrecarga ou adoecimento, com impacto coletivo no ambiente de trabalho.

V – **Assédio sexual**: conduta de conotação sexual, indesejada, praticada no contexto do trabalho, que cause constrangimento, intimidação, humilhação, ameaça, condicionamento de vantagem ou prejuízo funcional, podendo ocorrer por chantagem ou por intimidação ambiental.

VI – **Atuação político-sanitária**: atuação institucional voltada à prevenção, promoção e proteção da saúde e da integridade física e mental, à identificação e mitigação de riscos psicossociais, ao manejo de conflitos e à melhoria do ambiente de trabalho, sem finalidade de apuração de culpa, produção de prova para responsabilização ou aplicação de sanção disciplinar.

VII – **Atuação correicional ou disciplinar**: atuação desenvolvida pelos órgãos competentes destinada à apuração de fatos que possam caracterizar infração funcional, à produção e valoração de elementos

probatórios e, quando cabível, à responsabilização disciplinar, observados o devido processo e as garantias aplicáveis.

VIII – Autocomposição: método consensual de tratamento de conflitos, incluindo negociação, mediação, conciliação, processos restaurativos e convenções processuais, conforme arts. 11 a 14 da Resolução CNMP nº 315/2025.

IX – Conflito interpessoal: divergência, tensão ou dificuldade relacional no ambiente de trabalho que, embora não configure necessariamente assédio, violência ou discriminação, possa produzir sofrimento, risco psicossocial ou deterioração das relações socioprofissionais.

X – Demanda de cuidado institucional: formalização voltada à escuta, suporte, proteção, manejo de conflitos, cuidado em saúde e atuação político-sanitária, sem caracterização automática como notícia e sem finalidade de persecução disciplinar.

XI – Discriminação: toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, etnia, sexo, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, idade, deficiência, religião, origem, situação econômica, vínculo funcional ou outra condição pessoal, que limite direitos, crie desigualdade ou produza ambiente hostil.

XII – Notícia: comunicação de fatos que possam configurar violência, assédio moral, assédio sexual ou discriminação, nos termos dos arts. 5º e seguintes da Resolução CNMP nº 315/2025, cujo recebimento observará os encaminhamentos normativos cabíveis, inclusive a comunicação ao órgão correicional nas hipóteses do art. 8º, sem prejuízo da atuação político-sanitária concomitante.

XIII – Recepção inicial: primeiro contato institucional com a demanda, destinado ao registro objetivo, orientação inicial e encaminhamento ao acolhimento especializado, sem análise de mérito ou investigação.

XIV – Retaliação: qualquer ato, omissão, prática administrativa ou comportamento, direto ou indireto, que cause ou possa causar prejuízo funcional, psicológico, profissional, econômico ou relacional em razão de relato, comunicação, notícia, colaboração institucional ou participação em procedimento de acolhimento, orientação, autocomposição, apuração ou acompanhamento.

XV – Revitimização: prática institucional que agrave o sofrimento da vítima, como repetição desnecessária do relato, exposição indevida, descrédito, julgamento, minimização, demora injustificada, perguntas culpabilizantes ou encaminhamentos sucessivos sem orientação clara.

XVI – Risco psicossocial: situação, prática, organização do trabalho, dinâmica relacional, método de gestão ou condição institucional capaz de afetar negativamente a saúde mental, a integridade psicológica, os vínculos socioprofissionais ou o ambiente de trabalho.

XVII – Sistema multiportas: modelo de recepção institucional pelo qual a demanda pode ser apresentada por diferentes canais, incluindo Comissão de Prevenção ou estruturas institucionais preexistentes voltadas à prevenção e enfrentamento do assédio, discriminação, violência laboral, gestão de conflitos, Gestão de Pessoas, Ouvidoria, Corregedoria, órgão correicional dos servidores, unidades de autocomposição, equipes de saúde e entidades representativas, conforme art. 6º da Resolução CNMP nº 315/2025.

XIII – Violência laboral: conjunto de comportamentos, práticas ou ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem ou sejam suscetíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, ocorrido no ambiente laboral ou em contexto relacionado ao trabalho, conforme definição acolhida pela Resolução CNMP nº 315/2025.

XIX – Vínculo precário: relação funcional ou institucional marcada por maior vulnerabilidade à dispensa, exoneração, não renovação, substituição ou alteração unilateral, incluindo cargos em comissão, funções de confiança, terceirizados, estagiários, aprendizes, residentes, temporários e vínculos similares.

CAPÍTULO III

DA ESTRUTURA GERAL DO FLUXO

Art. 5º O fluxo institucional será estruturado em quatro etapas:

- I – recepção inicial da demanda no sistema multiportas;
- II – acolhimento especializado;
- III – tratamento e encaminhamento pela Comissão de Prevenção ou estruturas institucionais preexistentes voltadas à prevenção e

enfrentamento do assédio, discriminação, violência laboral, gestão de conflitos;

IV – proteção contra retaliação, acompanhamento, monitoramento e encerramento.

§1º A formalização de demanda para cuidado institucional não se confunde com a formalização de notícia destinada à persecução disciplinar.

§2º O encaminhamento para cuidado em saúde mental, suporte psicossocial, intervenção ambiental ou autocomposição poderá ocorrer ainda que não haja formalização de notícia

§3º As medidas de cuidado, proteção, prevenção, autocomposição, intervenção organizacional e encaminhamento correicional poderão ser adotadas de forma cumulativa, conforme as circunstâncias do caso concreto.

CAPÍTULO IV

DA RECEPÇÃO INICIAL DA DEMANDA NO SISTEMA MULTIPORTAS

Art. 6º A demanda poderá ser apresentada:

- I – pela própria pessoa que se perceba vítima;
- II – por terceiro que tenha conhecimento dos fatos;
- III – por entidade sindical;
- IV – por associação representativa de membros ou servidores.

Art. 7º A recepção poderá ocorrer por meio dos seguintes canais institucionais:

- I – 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 ;
- II – Área de Gestão de Pessoas;
- III – Ouvidoria;
- IV – Corregedoria;
- V – órgão correicional dos servidores;
- VI – unidades de autocomposição;

VII – equipes de saúde;

VIII – entidades classistas ou representativas.

§1º A existência de múltiplas portas de entrada não afasta a necessidade de fluxo único, padronizado, sigiloso e articulado.

§2º A instância que receber a demanda deverá atuar como porta de entrada institucional, limitando-se à recepção inicial, com escuta ativa, quando necessário, vedada a realização de acolhimento especializado. Identificados indícios de sofrimento psíquico ou demanda por suporte técnico qualificado, o caso deverá ser imediatamente encaminhado à equipe competente para realização de escuta especializada, observados os fluxos institucionais estabelecidos

Art. 8º A recepção poderá ocorrer por meio presencial, telefônico, eletrônico ou outro canal institucional seguro.

§1º No atendimento presencial, deverá ser assegurado espaço adequado, reservado, neutro, seguro e confidencial, com disposição igualitária do mobiliário e proteção contra exposição indevida, conforme art. 5º, §2º, da Resolução CNMP nº 315/2025.

§2º A pessoa responsável pela recepção deverá:

- I – acolher inicialmente o relato;
- II – ouvir sem interrupções desnecessárias;
- III – não exigir provas;
- IV – não confrontar a pessoa atendida;
- V – não emitir juízo de valor sobre a veracidade dos fatos;
- VI – não minimizar o sofrimento relatado;
- VII – não orientar a vítima a resolver diretamente com o suposto autor;
- VIII – explicar, de forma objetiva, os próximos passos do fluxo;
- IX – encaminhar a demanda ao acolhimento especializado.

Art. 9º A demanda recebida será registrada em formulário institucional padronizado e sigiloso, contendo, quando disponíveis:

- I – identificação da pessoa atendida, salvo pedido de anonimato ou sigilo reforçado;
- II – forma de contato;
- III – vínculo institucional;

- IV – unidade, setor ou ambiente relacionado aos fatos;
- V – natureza preliminar da demanda;
- VI – breve síntese objetiva do relato;
- VII – indicação de eventual urgência ou risco imediato;
- VIII – existência de testemunhas, documentos ou elementos de apoio, se espontaneamente mencionados;
- IX – manifestação inicial sobre necessidade de acolhimento especializado imediato;
- X – ciência da pessoa atendida quanto ao sigilo, seus limites e possíveis encaminhamentos.

§1º O registro deverá ser conciso e suficiente para evitar a repetição desnecessária do relato em diversas instâncias.

§2º O formulário não deverá conter perguntas invasivas, culpabilizantes ou desnecessárias à finalidade de encaminhamento.

§3º O acesso ao registro será restrito às pessoas necessárias à condução da demanda.

§4º As informações poderão subsidiar mapeamento de riscos psicossociais, ações educativas, intervenções organizacionais amplas, recomendações de melhoria de gestão e monitoramento do ambiente.

Art. 10. Desde a recepção inicial deverão ser adotadas medidas para evitar revitimização, especialmente:

- I – repetição desnecessária do relato;
- II – exposição indevida;
- III – descrédito;
- IV – julgamento moral;
- V – perguntas culpabilizantes;
- VI – demora injustificada;
- VII – encaminhamento sucessivo sem orientação clara;
- VIII – tratamento burocrático incompatível com situação de sofrimento.

Art. 11. Nos casos de relato anônimo ou relato apresentado por terceiro, a Comissão ou estruturas institucionais preexistentes voltadas à prevenção e enfrentamento do assédio, discriminação, violência laboral, gestão de conflitos poderá adotar medidas preventivas, coletivas ou de diagnóstico institucional, desde que existam elementos mínimos de contextualização.

§1º Sem identificação ou consentimento da vítima, não serão adotadas medidas individualizadas que possam expô-la ou permitir sua identificação indireta.

Art. 12. Concluída a recepção inicial, a demanda será encaminhada imediatamente à equipe responsável pelo acolhimento especializado.

§1º O encaminhamento deverá ocorrer em prazo breve, compatível com a gravidade da situação.

§2º Em situações de sofrimento intenso, ameaça, coação, violência sexual, risco à integridade física ou psicológica, risco de retaliação ou agravamento do quadro, o acolhimento especializado deverá ser acionado com prioridade.

CAPÍTULO V

DO ACOLHIMENTO ESPECIALIZADO

Art. 13. O acolhimento especializado será realizado preferencialmente por equipe multiprofissional, composta por profissional da psicologia, serviço social ou outra área técnica pertinente, vinculada ou integrada à Comissão de Prevenção ou estruturas institucionais preexistentes voltadas à prevenção e enfrentamento do assédio, discriminação, violência laboral, gestão de conflitos.

§1º O acolhimento terá caráter técnico, humanizado, sigiloso e não investigativo.

§2º O acolhimento poderá ocorrer em uma ou mais entrevistas, conforme necessidade técnica e vontade da pessoa atendida.

§3º A pessoa atendida poderá estar acompanhada por pessoa de sua confiança, inclusive advogado, representante sindical ou associação representativa, nos termos dos arts. 10, §5º, e 13, parágrafo único, da Resolução CNMP nº 315/2025.

Art. 14. O acolhimento especializado terá por objetivos:

- I – oferecer escuta qualificada, segura e não julgadora;
- II – compreender a demanda sob a perspectiva da saúde mental e dos riscos psicossociais;

- III – identificar sofrimento, vulnerabilidade, urgência ou risco de agravamento;
- IV – esclarecer as possibilidades institucionais de cuidado, proteção, autocomposição, encaminhamento administrativo ou notícia disciplinar;
- V – informar os limites do sigilo e da confidencialidade;
- VI – avaliar, junto à pessoa atendida, os possíveis impactos de cada encaminhamento;
- VII – preservar a autonomia da vítima;
- VIII – reduzir danos institucionais;
- IX – evitar revitimização.

Art. 15. O acolhimento observará dois eixos metodológicos complementares:

- I – proteção da saúde da vítima, compreendendo suporte emocional, avaliação de sofrimento, orientação sobre rede de apoio e medidas de proteção;
- II – diagnóstico político-sanitário do conflito ou risco psicossocial, compreendendo análise do ambiente, das relações socioprofissionais, dos fatores organizacionais e das possibilidades de intervenção institucional.

§1º O diagnóstico político-sanitário não se destina à atribuição de culpa ou responsabilização individual.

§2º A análise poderá considerar:

- I – estrutura hierárquica envolvida;
- II – recorrência ou pontualidade da conduta;
- III – intensidade do sofrimento relatado;
- IV – assimetria de poder;
- V – marcadores de vulnerabilidade;
- VI – vínculo precário;
- VII – riscos de retaliação;
- VIII – riscos de exposição;
- IX – repercussões no ambiente de trabalho;
- X – possibilidade de medidas coletivas sem identificação da vítima.

Art. 16. Durante o acolhimento, a pessoa atendida deverá ser informada, de modo claro e compreensível, sobre:

I – a diferença entre demanda de cuidado institucional, notícia, bem como entre a atuação político-sanitária e a atuação correicional;

II – a possibilidade de atendimento psicossocial interno ou externo;

III – as medidas de proteção possíveis;

IV – a possibilidade de autocomposição, quando cabível;

V – os limites do sigilo;

VI – as hipóteses de encaminhamento ao órgão correicional;

VII – as consequências institucionais possíveis de cada escolha;

VIII – o direito de desistir, suspender ou limitar encaminhamentos de cuidado;

IX – o direito de buscar apoio externo, inclusive entidades representativas, serviços de apoio, organizações da sociedade civil ou pessoas de confiança, conforme art. 6º, §4º, da Resolução CNMP nº 315/2025.

Art. 17. A equipe técnica avaliará a necessidade de sugerir atendimento psicossocial interno ou externo.

§1º A aceitação do atendimento psicossocial será facultativa, salvo hipóteses excepcionais previstas em normativas próprias.

§2º A recusa da pessoa atendida não impedirá a continuidade das demais medidas institucionais possíveis.

§3º Caso a pessoa deseje, o profissional de saúde poderá acompanhá-la em etapas posteriores do fluxo, inclusive reuniões com a Comissão ou estruturas institucionais preexistentes voltadas à prevenção e enfrentamento do assédio, discriminação, violência laboral, gestão de conflitos, encaminhamentos administrativos ou instâncias de apuração, respeitados os limites éticos e funcionais da atuação profissional.

CAPÍTULO VI

DA DECISÃO INFORMADA DA VÍTIMA E DOS CAMINHOS POSSÍVEIS

Art. 18. Após o acolhimento, a pessoa atendida poderá optar, de forma livre e informada, por um ou mais dos seguintes caminhos:

I – apenas escuta qualificada e suporte emocional;

II – acompanhamento psicossocial;

III – medidas institucionais de cuidado político-sanitário;

- IV – medidas de proteção contra retaliação;
- V – intervenção institucional coletiva no ambiente de trabalho;
- VI – autocomposição, quando cabível;
- VII – formalização de notícia, nos termos da Resolução CNMP nº 315/2025;
- VIII – orientação acerca de outros canais institucionais ou externos competentes.

§1º A opção da vítima deverá ser registrada em relatório técnico.

§2º A decisão quanto às medidas de cuidado poderá ser revista a qualquer tempo, ressalvados os efeitos dos encaminhamentos já realizados e a autonomia das instâncias competentes após a formalização de notícia.

Art. 19. Quando a vítima desejar apenas cuidado institucional, sem formalização de notícia, a equipe técnica registrará tal opção em relatório fundamentado, permanecendo a atuação no campo político-sanitário, ressalvadas as hipóteses legais ou normativas de comunicação obrigatória.

§1º Nessa hipótese, caberá à Comissão ou estruturas institucionais preexistentes voltadas à prevenção e enfrentamento do assédio, discriminação, violência laboral, gestão de conflitos atuar exclusivamente na esfera político-sanitária, adotando medidas de prevenção, cuidado, orientação, reorganização ambiental, monitoramento de riscos psicossociais ou intervenção coletiva.

§2º O relatório técnico deverá indicar:

- I – síntese objetiva da demanda;
- II – manifestação expressa da vítima pela opção de cuidado institucional, sem formalização de notícia;
- III – riscos percebidos;
- IV – medidas de cuidado sugeridas;
- V – medidas de proteção necessárias;
- VI – limites de identificação da vítima;
- VII – eventual recomendação de intervenção coletiva ou organizacional.

Art. 20. Caso a vítima opte por não ser identificada perante determinadas instâncias, a equipe técnica registrará o grau de sigilo solicitado e as limitações decorrentes dessa opção.

§1º A identificação ficará restrita às pessoas estritamente necessárias à condução da demanda.

§2º A Comissão ou estruturas institucionais preexistentes voltadas à prevenção e enfrentamento do assédio, discriminação, violência laboral, gestão de conflitos poderá analisar medidas preventivas ou coletivas, desde que a intervenção não permita identificar a vítima ou o conflito originário.

§3º O sigilo deverá ser compreendido como dever institucional de confidencialidade, ressalvadas hipóteses legais e normativas de comunicação obrigatória ou risco grave.

§4º A Comissão ou estruturas institucionais preexistentes voltadas à prevenção e enfrentamento do assédio, discriminação, violência laboral, gestão de conflitos deverá evitar qualquer providência que, ainda que indiretamente, revele a identidade da vítima ou exponha o conflito originário, em caso de solicitação de sigilo.

Art. 21. Formalizada ou recebida notícia de ato de violência, assédio moral, assédio sexual ou discriminação praticado, em tese, por membro ou servidor do Ministério Público, a Comissão ou a instância institucional receptora informará imediatamente o respectivo órgão correicional para adoção das providências pertinentes, nos termos do art. 8º da Resolução CNMP nº 315/2025, independentemente de análise prévia de verossimilhança, ressalvada a análise específica prevista para notícias anônimas antes da instauração de procedimentos.

§1º O encaminhamento ao órgão correicional não interrompe as medidas de cuidado, suporte psicossocial, proteção e acompanhamento político-sanitário.

§2º Caso a vítima deseje, poderá ser acompanhada por profissional de saúde, pessoa de confiança, advogado ou representante sindical nas etapas subsequentes, observadas as normas aplicáveis.

§3º A Comissão ou estruturas institucionais preexistentes voltadas à prevenção e enfrentamento do assédio, discriminação, violência laboral e gestão de conflitos não realizará instrução probatória, oitivas formais ou reconstrução dos fatos para fins de responsabilização. Sua análise permanecerá limitada à perspectiva político-sanitária; a apuração

destinada à responsabilização caberá exclusivamente à instância correicional competente.

Art. 22. Nos casos de assédio sexual, importunação sexual, violência sexual ou possível prática de crime, o noticiante deverá receber orientação clara e adequada acerca dos canais institucionais e externos disponíveis, dos limites legais e éticos do sigilo profissional, bem como dos possíveis desdobramentos administrativos, disciplinares, cíveis e criminais decorrentes da formalização da notícia.

§1º A vítima poderá receber acolhimento, suporte psicossocial e acompanhamento pelos profissionais da área da saúde vinculados à Comissão ou demais estruturas institucionais voltadas à prevenção e enfrentamento do assédio, discriminação, violência laboral e gestão de conflitos, independentemente da formalização imediata de notícia identificada.

§2º A vítima poderá optar pela continuidade exclusiva do cuidado político-sanitário ou pela formalização de notícia, conforme o caso, devendo receber informação clara sobre os efeitos de cada caminho. A atuação de cuidado não se confunde com a persecução disciplinar, observadas as hipóteses legais e normativas de comunicação obrigatória.

§3º Formalizada a notícia identificada, verificando-se, em avaliação inicial, tratar-se de assédio sexual, importunação sexual ou possível crime de ação penal pública incondicionada, e havendo elementos mínimos de informação acerca da ocorrência dos fatos, a demanda será encaminhada, em caráter sigiloso, ao órgão correicional competente, à Procuradoria-Geral de Justiça ou ao órgão de execução com atribuição na matéria, conforme o caso, para conhecimento e adoção das providências cabíveis.

§4º As medidas de natureza político-sanitária, institucional, preventiva e de acompanhamento psicossocial poderão coexistir com os encaminhamentos administrativos, correicionais ou criminais, observadas as atribuições de cada órgão e os deveres éticos relativos ao sigilo profissional.

§6º A equipe técnica deverá registrar, de forma adequada e observados os deveres de confidencialidade, as orientações prestadas, a manifestação de vontade da vítima e os encaminhamentos ou medidas de cuidado eventualmente adotados.

§7º Mediante manifestação voluntária da vítima e observados os limites legais aplicáveis, poderá ser facultado o acesso a mecanismos de autocomposição ou práticas consensuais conduzidas por equipe habilitada, sem prejuízo das providências institucionais e legais cabíveis.

CAPÍTULO VII

DA REUNIÃO E DO RELATÓRIO PRELIMINAR

Art. 23. Recebido o relatório da equipe de acolhimento, 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 5 dias úteis para discutir os procedimentos e ações iniciais, assegurada a confidencialidade, nos termos do art. 9º da Resolução CNMP nº 315/2025.

§1º Na reunião inicial, a Comissão ou estruturas institucionais preexistentes voltadas à prevenção e enfrentamento do assédio, discriminação, violência laboral, gestão de conflitos poderá deliberar, isolada ou cumulativamente, sobre:

- I – recomendação de medidas à chefia imediata ou unidade envolvida;
- II – medidas preventivas para evitar agravamento;
- III – preservação da identidade, saúde e integridade física e moral dos envolvidos;
- IV – movimentação intersetorial das partes, desde que ouvida a vítima;
- V – proposta de autocomposição;
- VI – medidas de proteção à testemunha;
- VII – medidas específicas em caso de assédio organizacional;
- IX – melhorias de métodos, fluxos, práticas de gestão e condições de trabalho.

§2º As medidas poderão ser cumulativas, não havendo escolha exclusiva entre autocomposição, proteção, cuidado psicossocial, intervenção organizacional e encaminhamento correicional.

Art. 24. Após a reunião inicial, a Comissão ou estruturas institucionais preexistentes voltadas à prevenção e enfrentamento do assédio, discriminação, violência laboral, gestão de conflitos elaborará relatório preliminar contendo:

- I – identificação restrita do caso, conforme grau de sigilo definido;
- II – síntese da demanda, sem exposição desnecessária da vítima;
- III – indicação do caminho escolhido pela vítima;
- IV – análise inicial político-sanitária;
- V – riscos psicossociais identificados;
- VI – riscos de retaliação;
- VII – medidas urgentes recomendadas;
- VIII – medidas preventivas ou coletivas cabíveis;
- IX – eventual proposta de autocomposição;
- X – necessidade de comunicação ou não a outras instâncias;
- XI – plano inicial de acompanhamento.

§1º O relatório preliminar deverá ser dialogado com a vítima, diretamente pela Comissão ou estruturas institucionais preexistentes voltadas à prevenção e enfrentamento do assédio, discriminação, violência laboral, gestão de conflitos ou por intermédio da equipe técnica de acolhimento.

§2º Sempre que o diálogo direto com a Comissão ou estruturas institucionais preexistentes voltadas à prevenção e enfrentamento do assédio, discriminação, violência laboral, gestão de conflitos puder causar revitimização, caberá à equipe especializada realizar novo atendimento para apresentar as medidas sugeridas, colher a manifestação da vítima e devolver a informação à Comissão ou estruturas institucionais preexistentes voltadas à prevenção e enfrentamento do assédio, discriminação, violência laboral, gestão de conflitos

§3º O relatório preliminar não terá caráter probatório disciplinar.

CAPÍTULO VIII

DA ANÁLISE POLÍTICO-SANITÁRIA E DAS MEDIDAS DE TRATAMENTO

Art. 25. A Comissão ou estruturas institucionais preexistentes voltadas à prevenção e enfrentamento do assédio, discriminação, violência laboral, gestão de conflitos procederá à análise político-sanitária da demanda no

prazo de 30 dias, prorrogável uma única vez por igual período, mediante justificativa, conforme art. 10 da Resolução CNMP nº 315/2025.

§1º A análise terá por finalidade compreender o conflito, identificar riscos psicossociais e propor alternativas de proteção à saúde mental das partes direta e indiretamente envolvidas.

§2º Poderão ser realizadas entrevistas, visitas ao local de trabalho, análise de condições organizacionais e escuta de pessoas que possam contribuir para o diagnóstico institucional.

§3º As entrevistas terão natureza diagnóstica e político-sanitária, não se confundindo com ouvidorias formais.

§4º As informações prestadas em entrevistas serão objeto de relatório assinado pelo entrevistador e não serão reduzidas a termo, conforme art. 10, §4º, da Resolução CNMP nº 315/2025.

Art. 26. A Comissão ou estruturas institucionais preexistentes voltadas à prevenção e enfrentamento do assédio, discriminação, violência laboral, gestão de conflitos poderá recomendar, propor ou acompanhar:

- I – atendimento psicossocial;
- II – orientação formal às chefias;
- III – ajustes de fluxos e rotinas de trabalho;
- IV – redistribuição equilibrada de tarefas;
- V – mudanças de métodos e processos na organização do trabalho;
- VI – melhorias das condições de trabalho;
- VII – aperfeiçoamento das práticas de gestão de pessoas;
- VIII – ações de capacitação e acompanhamento de gestores e equipes;
- IX – campanhas institucionais de informação e orientação;
- X – revisão de estratégias organizacionais ou métodos gerenciais que possam configurar assédio moral organizacional;
- XI – intervenção institucional coletiva em unidade ou setor;
- XII – movimentação temporária de pessoas envolvidas, com proteção contra prejuízos;
- XIII – medidas de proteção à vítima, testemunhas e informantes;
- XIV – encaminhamento à autocomposição;
- XV – encaminhamento ao órgão correicional, quando formalizada notícia.

Parágrafo único. As medidas previstas neste artigo dialogam com as atribuições descritas no art. 4º, XI, e art. 9º, parágrafo único, da Resolução CNMP nº 315/2025.

CAPÍTULO IX

DA AUTOCOMPOSIÇÃO

Art. 27. Verificada a adequação da abordagem autocompositiva ao caso concreto, poderão ser sugeridos ou realizados encaminhamentos às estruturas institucionais competentes para adoção de mecanismos consensuais de tratamento do conflito, observadas a voluntariedade das partes, a proteção contra revitimização e a preservação da segurança emocional das pessoas envolvidas.

§1º A viabilidade da abordagem autocompositiva observará análise preliminar da situação, matriz de avaliação de risco psicossocial e filtro de elegibilidade, nos termos do protocolo institucional específico de autocomposição.

§2º A autocomposição poderá incidir sobre a totalidade ou apenas sobre parte das questões envolvidas no conflito, sempre que houver possibilidade de tratamento consensual de determinados aspectos da situação.

§3º A autocomposição não será indicada quando houver:

- I – ameaça, coação, perseguição ou intimidação;
- II – risco relevante à integridade física ou psicológica;
- III – assimetria significativa de poder sem condições adequadas de proteção;
- IV – ausência de voluntariedade;
- V – risco de revitimização;
- VI – inexistência de condições mínimas de segurança emocional para participação das partes.

§4º Verificada a adequação da abordagem autocompositiva, a apresentação da proposta às partes observará, no mínimo:

- I – apresentação inicial da proposta à pessoa que trouxe a situação à apreciação institucional ou à parte com quem se estabeleceu o primeiro contato;
- II – apresentação da proposta à outra parte envolvida;

- III – obtenção de consentimento livre, expresso e informado;
- IV – definição do instrumento autocompositivo adequado ao caso concreto.

§5º Em situações de maior sensibilidade ou complexidade, poderão ser realizadas pré-sessões individuais preparatórias, destinadas à avaliação das condições de diálogo, identificação de riscos, pactuação de regras de comunicação, definição de estratégias protetivas e esclarecimento sobre o fluxo do procedimento.

§6º A condução do procedimento observará os princípios da confidencialidade, imparcialidade, escuta qualificada, autonomia das partes, comunicação respeitosa, boa-fé e prevenção de riscos psicossociais.

§7º Poderão ser utilizados negociação, conciliação, mediação, processos restaurativos e convenções processuais, conforme a natureza do conflito, os impactos psicossociais envolvidos e as disposições da Resolução CNMP nº 118/2014 e da Resolução CNMP nº 315/2025.

§8º A atuação da Comissão ou das estruturas institucionais referidas neste Protocolo, no âmbito da autocomposição, terá natureza articuladora, preventiva e político-sanitária, não se confundindo com a condução técnica do procedimento autocompositivo pela unidade competente.

§9º Havendo membro do Ministério Público envolvido, deverão ser observadas as regras específicas previstas na Resolução CNMP nº 315/2025.

Art. 28. Finalizado o procedimento autocompositivo:

I – havendo acordo, poderão ser acompanhadas as medidas pactuadas, especialmente aquelas relacionadas à prevenção de riscos psicossociais, reorganização do ambiente de trabalho e proteção contra retaliação;

II – não havendo acordo, o caso poderá retornar à Comissão ou às estruturas institucionais competentes para avaliação de outras medidas institucionais cabíveis;

III – identificada situação de agravamento, ameaça, retaliação ou inviabilidade superveniente da via consensual, poderão ser adotados

encaminhamentos institucionais adicionais, inclusive às instâncias competentes.

§1º A ausência de acordo não impede a adoção de medidas de cuidado, proteção, prevenção, reorganização do ambiente de trabalho ou encaminhamento às instâncias competentes.

§2º A autocomposição não afasta eventual apuração disciplinar, administrativa, cível ou criminal, quando houver notícia formalizada e competência da autoridade responsável.

§3º O acompanhamento do procedimento poderá compreender reuniões de monitoramento, verificação do cumprimento das medidas pactuadas, identificação de riscos supervenientes e avaliação da necessidade de medidas complementares de proteção ou prevenção.

§4º O procedimento poderá ser encerrado:

- I – pela concretização de acordo;
- II – pela desistência de qualquer das partes;
- III – pela identificação de inviabilidade de continuidade da via autocompositiva.

CAPÍTULO X

DA PROTEÇÃO CONTRA RETALIAÇÃO

Art. 29. É vedada qualquer forma de retaliação, inclusive velada ou indireta, contra:

- I – vítima;
- II – noticiante;
- III – testemunha;
- IV – informante;
- V – profissional ou integrante que atue no acolhimento, orientação ou tratamento da demanda.

Parágrafo único. O art. 6º, §5º, da Resolução CNMP nº 315/2025 assegura proteção contra ações ou omissões retaliatórias, incluindo demissão arbitrária, alteração injustificada de funções, atribuições ou lotação, sanções e prejuízos remuneratórios.

Art. 30. A proteção contra retaliação poderá compreender:

- I – confidencialidade reforçada;
- II – controle restrito de acesso às informações;
- III – preservação do vínculo funcional;
- IV – monitoramento da situação funcional;
- V – orientação formal às chefias envolvidas;
- VI – adequação de fluxos e rotinas de trabalho;
- VII – ajustes de modalidade ou local de trabalho, mediante anuência da vítima;
- VIII – vedação de remoção compulsória da vítima como medida padrão;
- IX – vedação de avaliações negativas, exclusões de atividades, isolamento institucional ou alterações funcionais sem motivação objetiva;
- X – proteção específica para testemunhas;
- XI – acompanhamento durante e após o atendimento.

§1º É vedada qualquer medida que transfira à vítima o ônus da situação vivenciada.

§2º A alteração de lotação, função ou local de trabalho da vítima somente será adotada quando solicitada expressamente ou quando estritamente necessária, mediante sua concordância e sem prejuízo funcional.

Art. 31. Nos casos envolvendo cargos em comissão, funções de confiança, terceirizados, estagiários, aprendizes, residentes, temporários ou outros vínculos precários, deverão ser adotadas cautelas adicionais contra retaliação indireta.

§1º Sempre que possível, deverá ser preservada provisoriamente a continuidade do vínculo ou das condições de trabalho enquanto persistir situação de risco.

§2º A exoneração, dispensa, substituição, não renovação ou alteração contratual próxima ao relato deverá ser examinada com especial cautela.

§3º Em caso de dúvida quanto à motivação do ato administrativo, deverá prevalecer a interpretação mais favorável à proteção da pessoa em situação de vulnerabilidade.

CAPÍTULO XI

DO ACOMPANHAMENTO, MONITORAMENTO E MAPEAMENTO INSTITUCIONAL

Art. 32. A Comissão ou estruturas institucionais preexistentes voltadas à prevenção e enfrentamento do assédio, discriminação, violência laboral, gestão de conflitos acompanhará a situação até que estejam estabilizadas as medidas de cuidado, proteção, prevenção ou reorganização institucional.

§1º O acompanhamento poderá envolver:

- I – contatos periódicos com a vítima, mediante sua concordância;
- II – reuniões de monitoramento com equipe técnica;
- III – avaliação de implementação das medidas recomendadas;
- IV – acompanhamento do ambiente de trabalho;
- V – articulação com Gestão de Pessoas, Saúde, chefias e rede de apoio;
- VI – acompanhamento do desfecho da notícia junto ao órgão correicional, quando houver encaminhamento formal.

§2º O acompanhamento deverá evitar exposição da vítima ou identificação indireta da demanda.

Art. 33. Os dados das demandas serão registrados em banco interno sigiloso para fins de:

- I – mapeamento de riscos psicossociais;
- II – diagnóstico institucional;
- III – formulação de ações preventivas;
- IV – planejamento de capacitações;
- V – produção de dados estatísticos;
- VI – elaboração de relatório anual ao CNMP e ao Fórum Nacional de Atenção à Saúde Mental, nos termos do art. 4º, XVII e XVIII, da Resolução CNMP nº 315/2025.

Parágrafo único. Os dados utilizados para fins estatísticos deverão ser anonimizados.

CAPÍTULO XII

DO ENCERRAMENTO

Art. 34. O atendimento poderá ser encerrado quando:

- I – concluídas as medidas político-sanitárias cabíveis;
- II – estabilizada a situação de risco;
- III – implementado o plano de proteção ou acompanhamento;
- IV – formalizada notícia e encaminhada à instância competente, sem prejuízo do cuidado paralelo;
- V – houver manifestação da vítima pelo encerramento do acompanhamento, quando possível;
- VI – inexisterem elementos mínimos para atuação institucional, nos casos anônimos ou de terceiros;
- VII – a demanda tiver sido absorvida por outro fluxo institucional adequado.

§1º O encerramento será formalizado em relatório conclusivo da Comissão ou estruturas institucionais preexistentes voltadas à prevenção e enfrentamento do assédio, discriminação, violência laboral, gestão de conflitos .

§2º O relatório conclusivo deverá conter:

- I – síntese da demanda;
- II – caminho escolhido pela vítima;
- III – medidas adotadas;
- IV – encaminhamentos realizados;
- V – avaliação de riscos remanescentes;
- VI – recomendações futuras, se houver;
- VII – registro de ciência da vítima, quando cabível e sem risco de revitimização.

§3º O encerramento do acompanhamento pela Comissão ou estruturas institucionais preexistentes voltadas à prevenção e enfrentamento do assédio, discriminação, violência laboral, gestão de conflitos não impede nova provocação institucional em caso de agravamento, retaliação ou surgimento de novos fatos.

CAPÍTULO XIII

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 35. O presente Protocolo deverá ser amplamente divulgado a membros, servidores, estagiários, terceirizados, residentes, aprendizes,

temporários e demais pessoas que atuem no âmbito institucional, conforme diretriz do art. 18 da Resolução CNMP nº 315/2025.

Art. 36. As pessoas responsáveis pela recepção, acolhimento, orientação, tratamento, autocomposição, acompanhamento e gestão das demandas deverão receber capacitação contínua sobre violência laboral, assédio moral, assédio sexual, discriminação, riscos psicossociais, escuta qualificada, sigilo, não revitimização e proteção contra retaliação.

Art. 37. Os casos omissos serão analisados pela 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 observadas a Resolução CNMP nº 265/2023, a Resolução CNMP nº 315/2025, os princípios deste Protocolo e as normas institucionais aplicáveis.