DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO
Publicado em: 25/11/2026 | Edição: 221 | Seção: 1 | Página: 240
Órgão: Entidades de Fiscalização do Exercício das Profissões Liberais/Conselho Federal de Psicologia

RESOLUÇÃO Nº 18, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2026

Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual, às Violências e às Discriminações no Trabalho, no Conselho Federal de Psicologia e nos Conselhos Regionais de Psicologia

A PRESIDENTA DO CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA, no uso de suas atribuições que lhe confere o art. 6º, alínea "p", da Lei nº 5.766/71, resolve:

CAPÍTULO I

DA FINALIDADE

Art. 1º Fica instituída a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual, às Violências e às Discriminações no Trabalho, no âmbito do Conselho Federal de Psicologia e dos Conselhos Regionais de Psicologia.

Parágrafo único: Esta Política aplica-se às relações de trabalho presenciais, híbridas ou remotas e abrange conselheiras(os), empregadas(os) públicas(os), efetivas(os) e comissionadas(os), estagiárias(os), aprendizes, trabalhadoras(es) terceirizadas(os), prestadoras(es) de serviços, colaboradoras(es) e demais pessoas que atuem no âmbito do Conselho Federal de Psicologia e dos Conselhos Regionais de Psicologia.

CAPÍTULO II

DOS PRINCÍPIOS

Art. 2º Esta Política observará os seguintes princípios:

I - respeito à dignidade da pessoa humana;

II - promoção da igualdade, da equidade, da inclusão e da valorização da diversidade;

III - promoção da acessibilidade e da participação de todas as pessoas no ambiente de trabalho;

IV - promoção da integridade e do respeito mútuo nas relações de trabalho, em todos os níveis hierárquicos;

V - prevenção dos riscos psicossociais, promoção da saúde e do bem-estar no trabalho;

VI - proteção da confidencialidade e da privacidade das pessoas envolvidas;

VII - escuta qualificada, acolhimento e prevenção da revitimização;

VIII - prevenção da exposição indevida das pessoas envolvidas a procedimentos, práticas ou situações que possam agravar ou produzir novos danos;

IX - responsabilização adequada, com observância do devido processo legal, do contraditório e da ampla defesa;

X - primazia das ações de prevenção, educação, mudança de cultura organizacional e resolução restaurativa de conflitos;

XI - proteção das pessoas que realizem denúncias, prestem informações, atuem como testemunhas ou colaborem com procedimentos de apuração, vedada qualquer forma de retaliação;

XII - garantia de tratamento justo, imparcial e isento de prejulgamentos a todas as pessoas envolvidas, assegurando que nenhuma sanção seja aplicada antes da conclusão regular do devido processo legal;

XIII - compromisso institucional com a intervenção rápida, oportuna e ágil no processamento das demandas, com o objetivo de cessar imediatamente os danos e evitar o agravamento dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho;

XIV - transparência e prestação de contas dos dados de interesse público sobre combate ao assédio, mantendo o sigilo sobre a identidade das pessoas envolvidas e dos dados sensíveis.

CAPÍTULO III

DAS DEFINIÇÕES

Art. 3º Para os fins desta Política, considera-se:

I - assédio moral: conjunto de ações e omissões abusivas, intencionais ou não, que atentem contra a dignidade ou a integridade física ou mental de outra pessoa,

degradem o ambiente de trabalho ou comprometam sua saúde, estabilidade emocional ou condições de trabalho;

II - assédio moral institucional: processo contínuo de práticas abusivas ou hostis, sustentado por estratégias institucionais ou modelos de gestão, destinado à obtenção de engajamento excessivo, ao aumento indevido da produtividade ou à exclusão de pessoas do ambiente de trabalho, mediante a violação de seus direitos fundamentais e da garantia do bem-viver;

III - assédio sexual: toda conduta de conotação sexual indesejada, praticada contra a vontade da pessoa destinatária, sob forma verbal, não verbal ou física, que tenha por objetivo ou efeito causar constrangimento, humilhação, intimidação ou violação de sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente de trabalho intimidatório, hostil, degradante ou desestabilizador, independentemente da existência de relação hierárquica;

IV - assédio virtual: prática de ação ou omissão abusiva realizadas por meios digitais, passíveis de constranger, humilhar, intimidar, excluir, controlar excessivamente ou expor pessoas a situações vexatórias no contexto das relações de trabalho, incluindo, entre outras condutas, a veiculação de piadas depreciativas, exclusão deliberada e sistemática de canais oficiais ou informais de comunicação das equipes, o monitoramento oculto e invasivo por softwares de rastreamento em atividades de teletrabalho, bem como a exposição vexatória em redes sociais, intranets ou aplicativos de mensagens institucionais ou corporativos;

V - assédio por omissão: abstenção injustificada de pessoa que, em razão de suas atribuições, responsabilidades ou posição no ambiente de trabalho, tenha o dever ou a possibilidade concreta de adotar providências diante de situação conhecida de assédio, violência ou discriminação, quando essa omissão contribua para a continuidade, o agravamento ou a tolerância da conduta abusiva ou de seus efeitos;

VI - violência no trabalho: toda ação ou omissão que cause ou possa causar dano físico, psicológico, moral, sexual ou patrimonial a uma pessoa ou grupo de pessoas, ocorrida no ambiente de trabalho ou relacionada às interações estabelecidas no contexto laboral;

VII - violência de gênero: qualquer ação ou omissão baseada em gênero, identidade ou expressão de gênero, ou orientação sexual, que cause ou possa causar dano ou sofrimento físico, sexual, psicológico, moral ou patrimonial, especialmente em contextos marcados por relações desiguais de poder, dominação, controle ou opressão;

VIII - violência étnico-racial: toda ação, omissão, conduta, prática ou procedimento, de natureza individual ou institucional, baseado em raça, cor, etnia, origem, ascendência ou características racializadas, que tenha por efeito ou finalidade discriminar,

excluir, inferiorizar, estigmatizar, humilhar, constranger, restringir direitos ou produzir tratamento desigual, causando ou podendo causar danos físicos, psicológicos, morais, sociais, profissionais ou patrimoniais. Manifesta-se por meio de práticas interpessoais, institucionais e estruturais que reproduzem desigualdades e sustentam relações de poder estruturadas pelo racismo;

IX - discriminação: toda distinção, exclusão, restrição, preferência ou tratamento diferenciado, direto ou indireto, baseado em características pessoais, sociais, culturais, econômicas ou identitárias, que tenha por objetivo ou efeito restringir, prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento, o gozo ou o exercício, em condições de igualdade, direitos, oportunidades, liberdades fundamentais ou condições dignas de trabalho;

X - discriminação interseccional: forma de discriminação caracterizada pela interação simultânea ou sucessiva de dois ou mais marcadores sociais, tais como gênero, raça, etnia, cor de pele, orientação sexual, identidade ou expressão de gênero, idade, deficiência, origem regional, convicção político-ideológica, crença religiosa ou cargo ocupado, produzindo formas agravadas ou específicas de exclusão, marginalização ou desigualdade no ambiente de trabalho;

XI - discriminaão psicossocial: toda distinção, exclusão, restrição, preferência, estigmatização, desqualificação ou tratamento diferenciado, direto ou indireto, baseado em diagnóstico, condição de saúde mental, deficiência psicossocial, histórico de tratamento em saúde mental, percepção de sofrimento psíquico, neurodivergência ou em características relacionadas ao funcionamento psíquico da pessoa, que tenha por objetivo ou efeito constranger, inferiorizar, desqualificar, infantilizar, excluir, restringir direitos ou oportunidades, dificultar o acesso ou a permanência no trabalho, prejudicar o desenvolvimento profissional ou comprometer o reconhecimento da pessoa em condições de igualdade, inclusive quando fundamentado em concepções normativas ou estigmatizantes acerca de padrões de normalidade psíquica.

XII - retaliação: qualquer ação ou omissão, direta ou indireta, que resulte ou possa resultar em prejuízo, constrangimento, intimidação, ameaça, represália, isolamento, restrição de direitos, prejuízo funcional ou tratamento desfavorável à pessoa em razão de denúncia, relato, comunicação de fatos, colaboração em procedimentos de apuração, prestação de informações, produção de provas, testemunho ou busca de orientação, acolhimento ou apoio relacionados às situações previstas nesta Política.

CAPÍTULO IV

DAS DIRETRIZES

Art. 4º São diretrizes desta Política:

I - promover ações periódicas de sensibilização, conscientização, formação e orientação sobre prevenção e enfrentamento do assédio, das violências e da discriminação;

II - divulgar os canais institucionais de acolhimento, orientação e representação;

III - estimular relações de trabalho respeitosas, colaborativas, inclusivas, acessíveis e livres de assédio,violência e discriminação;

IV - orientar equipes, lideranças e chefias quanto à prevenção, à gestão e ao manejo adequado de conflitos;

V - prevenir e coibir quaisquer formas de retaliação contra pessoas noticiantes, representantes, testemunhas ou demais participantes de procedimentos relacionados às situações previstas nesta Política;

VI - integrar os princípios e objetivos desta Política às práticas de gestão de pessoas, saúde e segurança no trabalho, integridade, acessibilidade e desenvolvimento institucional;

VII - prevenir e combater o assédio virtual, a vigilância abusiva e outras formas de violência e discriminação no ambiente de trabalho;

VIII - promover a atuação articulada e o compartilhamento de soluções eficazes, inteligência administrativa e suporte técnico, entre o Conselho Federal e os Conselhos Regionais de Psicologia, para a plena efetivação desta Política.

CAPÍTULO V

DOS CANAIS INSTITUCIONAIS E DO ACOLHIMENTO

Art. 5º O Conselho Federal de Psicologia e os Conselhos Regionais de Psicologia manterão canais institucionais acessíveis, seguros e adequados para o recebimento de notícias e representações relativas às situações previstas nesta Política, observados o sigilo, a confidencialidade, a proteção de dados pessoais e a legislação aplicável.

Parágrafo único. Todos os registros, termos de depoimento, documentos eletivos e relatórios preliminares gerados pela Comissão Permanente de Prevenção e Combate à Violência e ao Assédio no Trabalho (CCAT), Corregedoria ou instância equivalente possuem grau de sigilo máximo e restrição de acesso estrita no Sistema Eletrônico de Informações (SEI), sendo tecnicamente classificados como "Dados Pessoais Sensíveis" nos termos da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), razão pela qual é terminantemente vedado o seu compartilhamento, visualização ou disponibilização a qualquer pessoa alheia às partes, à Diretoria e seu assessoramento jurídico, à corregedoria e à Comissão de Apuração formalmente designada.

Art. 6º O acolhimento terá caráter orientativo, protetivo e não investigativo e destinar-se-á à escuta qualificada, ao fornecimento de informações, ao apoio inicial e à orientação quanto aos encaminhamentos institucionais cabíveis, sem prejuízo da adoção das medidas administrativas ou legais pertinentes.

Art. 7º Compete à Corregedoria, à Comissão Permanente de Prevenção e Combate à Violência e ao Assédio no Trabalho (CCAT) ou à instância equivalente formalmente designada, o acolhimento das notícias e representações, bem como a realização de Investigação Preliminar Sumária e a elaboração de manifestação fundamentada a ser submetida à Diretoria do Conselho Federal de Psicologia ou dos Conselhos Regionais de Psicologia para a adoção das providências cabíveis.

Parágrafo único: Quando a notícia ou representação envolver estagiárias(os), aprendizes ou trabalhadoras(es) terceirizadas(os), o acolhimento será realizado pela comissão de empregadas(os) públicas(os), devendo a Diretoria adotar as medidas cabíveis junto às respectivas empresas de contratação de estagiárias ou aprendizes, ou empresas prestadoras de serviços, resguardados o sigilo e a proteção contra retaliação.

Art. 8º Na inexistência de unidade de Corregedoria, Comissão Permanente de Prevenção e Combate à Violência e ao Assédio no Trabalho (CCAT) ou outra instância formalmente designada para o acolhimento das demandas previstas nesta Política, o Conselho Regional deve indicar, mediante portaria, uma empregada(o) e uma conselheira(o) de referência para atuarem como delegadas da política de prevenção e combate ao assédio e à discriminação.

§1º Caso a empregada(o) e a conselheira(o) não sejam indicadas(os), o papel de delegada da política de prevenção e combate ao assédio e à discriminação recairá sobre:

I - a empregada(o) encarregada(o) pela Comissão de Ética (COE) ou, na inexistência ou impedimento desta, a empregada(o) designada(o) para ouvidoria, e;

II - a conselheira(o) secretária(o) de ética ou, na inexistência ou impedimento desta, a conselheira(o) responsável pela ouvidoria.

§2º Empregadas(os) e conselheiras(os) que atuem como delegadas desta política devem ser devidamente qualificadas para identificar, receber, orientar e encaminhar notícias e representações relativas a situações de assédio, violência e discriminação no trabalho, observados o sigilo, a confidencialidade, a proteção de dados pessoais e os limites de sua competência institucional.

Art. 9º A identificação de indícios de condutas que possam configurar ilícito penal não afasta a adoção das medidas administrativas previstas nesta Política, devendo-se encaminhar os elementos identificados para as autoridades competentes para apuração,

observados o devido processo legal e a legislação aplicável.

CAPÍTULO VI

DA NOTÍCIA E DA REPRESENTAÇÃO DE ASSÉDIO, VIOLÊNCIA E DISCRIMINAÇÃO

Art. 10. O Conselho Federal de Psicologia e os Conselhos Regionais de Psicologia reconhecerão potenciais situações de assédio, violência ou discriminação no trabalho por meio de notícia ou representação.

§ 1º Considera-se notícia qualquer forma de conhecimento de potencial situação de assédio, violência ou discriminação que não constitua representação, podendo assumir a forma de relato simples, manifestação anônima, publicação em meio digital ou qualquer outro meio.

§ 2º A notícia ensejará verificação simplificada, mediante abertura de processo para fins de registro, podendo resultar em encaminhamento interno, conversão em representação ou arquivamento de ofício, mediante justificativa.

§ 3º Considera-se representação o relato formalizado e identificado, reduzido a termo e subscrito pela pessoa representante, relativo a situação de assédio, violência ou discriminação, apresentado às instâncias competentes, com ou sem elementos de prova.

§ 4º A representação dará origem a procedimento de investigação preliminar instaurado pela instância competente.

Art. 11. Toda notícia ou representação recebida deverá ser imediatamente encaminhada à instância competente, observados o sigilo, a confidencialidade e a proteção dos dados pessoais e das pessoas envolvidas.

Art. 12. Qualquer pessoa que tenha vivenciado, presenciado ou tomado conhecimento de condutas que possam configurar assédio, violência ou discriminação no âmbito do Conselho Federal de Psicologia ou dos Conselhos Regionais de Psicologia poderá apresentar notícia ou representação.

§ 1º O encaminhamento da notícia ou da representação à instância competente não impede a atuação articulada entre as áreas competentes, especialmente para fins de acolhimento, orientação e apoio às pessoas envolvidas.

§ 2º Conflitos interpessoais de baixa intensidade poderão ser submetidos a práticas restaurativas ou mediação, desde que haja consentimento livre, expresso, informado e por escrito da pessoa noticiante.

§ 3º É vedada a submissão de vítimas de assédio sexual, violência física ou assédio moral grave a procedimentos de mediação ou conciliação, devendo tais notícias ser

imediatamente encaminhadas às instâncias disciplinares competentes.

CAPÍTULO VII

DA PROTEÇÃO CONTRA RETALIAÇÃO

Art. 13. É vedada qualquer forma de retaliação relacionada à apresentação de notícia ou representação, à busca de orientação ou apoio, à prestação de informações, à participação em procedimentos de apuração ou ao exercício de direitos previstos nesta Política.

§ 1º O Conselho Federal de Psicologia e os Conselhos Regionais de Psicologia adotarão medidas destinadas à prevenção, identificação e enfrentamento de práticas retaliatórias.

§ 2º A prática de retaliação contra denunciantes, vítimas, testemunhas ou membros de comissões instrutoras configura infração disciplinar gravíssima autônoma, sujeita a sanção disciplinar e apuração imediata.

§ 3º A proteção contra retaliação aplica-se também às pessoas que atuem no acolhimento, na mediação, na investigação, na instrução ou na apuração dos fatos.

§ 4º Constatados indícios de ameaça ou retaliação, a Diretoria adotará, no prazo máximo de até 48 (quarenta e oito) horas, medidas cautelares imediatas, tais como o afastamento preventivo do investigado sem prejuízo da remuneração ou a concessão provisória de teletrabalho ou alteração de posto para a pessoa protegida, se esta assim o preferir.

CAPÍTULO VIII

DA APURAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO

Art. 14. O Conselho Federal de Psicologia e os Conselhos Regionais de Psicologia deverão instituir instâncias competentes para a apuração de notícias e representações relativas às situações previstas nesta Política.

§ 1º Os Conselhos Regionais de Psicologia poderão instituir instâncias regionais destinadas à análise e à apuração de notícias e representações, de modo a assegurar a adequada operacionalização dos procedimentos e a continuidade do regular funcionamento institucional.

§ 2º Quando instituídas as instâncias regionais de que trata o § 1º, caberá ao Conselho Regional de Psicologia em cuja jurisdição a notícia ou representação for apresentada, instruir e acompanhar os procedimentos dela decorrentes, adotando as providências necessárias à sua regular tramitação, nos termos desta Política.

Art. 15. Compete à Comissão de Processo Administrativo Disciplinar (CPAD) processar, instruir e apurar as representações que envolvam empregadas(os) públicas(os), efetivas(os) e comissionadas(os), elaborando, ao final da instrução, relatório conclusivo a ser encaminhado à autoridade competente para a adoção das providências cabíveis, assegurada a observância das normas aplicáveis, do contraditório, da ampla defesa e das disposições desta Política.

Art. 16. Compete à Comissão de Ética nos Conselhos Regionais e à Secretaria de Orientação e Ética no Conselho Federal processar, instruir e apurar representações em face de conselheiras(os), estritamente sob as regras do Código de Processamento Disciplinar (CPD).

§ 1º Quando a representação envolver simultaneamente conselheiras(os) e empregadas(os) públicas(os), às instâncias competentes atuarão de forma articulada até o julgamento, observadas as respectivas competências.

§ 2º Os indícios de materialidade e autoria deverão ser compartilhados entre as instâncias de apuração quando o fato envolver simultaneamente conselheiras(os) e empregadas(os) públicos.

§ 3º O disposto nos artigos 15 e 16 não afasta a competência decisória da Diretoria do Conselho Federal de Psicologia e dos Conselhos Regionais de Psicologia, nos termos de seus regimentos internos e demais normativos aplicáveis.

§ 4º É vedada a intervenção de Conselheiras(os) Federais na fase instrutória ou decisória preliminar de processos em trâmite nos Conselhos Regionais.

Art. 17. Confirmada, em procedimento de apuração, a ocorrência de assédio, violência, discriminação ou outra irregularidade relacionada às situações previstas nesta Política, deverão ser adotadas as medidas cabíveis, em âmbito administrativo, educativo, preventivo, corretivo ou disciplinar, observadas as disposições do Código de Conduta e as demais normas aplicáveis.

Parágrafo único. Os Conselhos Regionais de Psicologia poderão adotar Código de Conduta próprio ou utilizar, de forma subsidiária ou integral, o Código de Conduta do Conselho Federal de Psicologia, observadas as especificidades de sua organização.

CAPÍTULO IX

DAS RESPONSABILIDADES INSTITUCIONAIS

Art. 18. Compete às áreas do Conselho Federal de Psicologia e dos Conselhos Regionais de Psicologia, no âmbito das suas atribuições, contribuir para a implementação e efetividade desta Política, por meio de ações de prevenção, orientação, acolhimento,

formação e promoção da melhoria contínua do ambiente de trabalho.

Art. 19. As chefias e ocupantes de funções de liderança deverão atuar de forma preventiva e proativa na promoção de ambiente de trabalho respeitoso, inclusivo, saudável e livre de assédio, violência e discriminação, buscando apoio técnico das instâncias competentes sempre que necessário.

CAPÍTULO X

DAS AÇÕES PERMANENTES DE PREVENÇÃO

Art. 20. O Conselho Federal de Psicologia e os Conselhos Regionais de Psicologia promoverão, de forma permanente, ações de formação, sensibilização e orientação voltadas à prevenção e ao enfrentamento do assédio, das violências e das discriminações no trabalho.

Art. 21. Como parte das ações previstas no artigo anterior, será realizada, anualmente, a Semana de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação no Trabalho, destinada à promoção de ambiente institucional ético, inclusivo, saudável, acessível e respeitoso e colaborativo.

Parágrafo único. A programação poderá contemplar palestras, rodas de conversa, campanhas institucionais, materiais orientativos, atividades formativas e outras iniciativas alinhadas aos princípios, diretrizes e objetivos desta Política.

Art. 22. O Conselho Federal e os Conselhos Regionais realizarão ações permanentes de caráter instrucional e de gestão equitativa, contemplando:

I - módulo de Ambientação: formação obrigatória sobre esta Política para conselheiros, empregados e terceirizados no ato da admissão ou posse;

II - desenvolvimento de Gestores: formação continuada para chefias e Diretorias em gestão humanizada, liderança inclusiva e prevenção de riscos psicossociais;

III - rastreamento de Riscos: aplicação periódica de protocolos e rodas de escuta para monitoramento do clima organizacional.'

IV - Orientação às(aos) Colaboradoras(es): comunicação das diretrizes desta Política às pessoas que atuem ou colaborem com as atividades dos Conselhos Federal e Regionais de Psicologia, incluindo integrantes de grupos de trabalho, especialistas ad hoc, comissões e também equipes de empresas contratadas, independentemente da natureza do vínculo

CAPÍTULO XI

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 23. Esta Política deverá ser amplamente divulgada no âmbito do Conselho Federal de Psicologia e dos Conselhos Regionais de Psicologia.

Art. 24. Os Conselhos Regionais de Psicologia poderão editar normas complementares e adotar medidas necessárias à implantação desta Política, observadas as diretrizes estabelecidas nesta Resolução, seus Códigos de Conduta e demais normas aplicáveis.

Art. 25. Compete ao Conselho Federal de Psicologia monitorar e acompanhar a implementação desta Política no âmbito dos Conselhos Regionais de Psicologia, com o objetivo de avaliar sua efetividade, identificar necessidades de aprimoramento e promover sua atualização contínua.

§ 1º O monitoramento e o acompanhamento poderão considerar informações, indicadores, avaliações e demais subsídios produzidos pelo Conselho Federal de Psicologia.

§ 2º Os Conselhos Regionais de Psicologia deverão fornecer ao Conselho Federal de Psicologia as informações necessárias ao monitoramento e acompanhamento desta Política, bem como informar, periodicamente, as ações realizadas para sua implementação.

Art. 26. Os casos omissos serão decididos pela Diretoria do Conselho Federal de Psicologia ou dos Conselhos Regionais de Psicologia, com apoio técnico das áreas competentes.

Art. 27. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

IVANI FRANCISCO DE OLIVEIRA