



## **RECOMENDAÇÃO Nº 2496.2025, de 13 de março de 2025**

**IC 000084.2021.23.004/5**

**INQUIRIDO(A): ASSOCIAÇÃO JUINENSE DE ENSINO SUPERIOR DO VALE DO JURUENA - AJES**

**TEMA(S): 06.02.01. - Violência ou assédio psicológico**

O **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**, por sua Procuradora do Trabalho que ao final subscreve, com fundamento no artigo 127 e no inciso III do artigo 129, ambos da Constituição Federal, bem como no inciso XX do artigo 6º da Lei Complementar nº 75/93;

**CONSIDERANDO** o dever do Ministério Público de promover inquérito civil e ação civil pública para a proteção de interesses difusos e coletivos, tal como determina o artigo 129 da Constituição Federal;

**CONSIDERANDO** estar dentre as atribuições do Ministério Público da União “*expedir recomendações, visando à melhoria dos serviços públicos e de relevância pública, bem como ao respeito, aos interesses, direitos e bens cuja defesa lhe cabe promover, fixando prazo razoável para a adoção das providências cabíveis*”, nos termos do inciso XX do artigo 6º da Lei Complementar nº 75/93;

**CONSIDERANDO** que o artigo 4º da Res. CNMP nº 164/2017 dispõe que “*a recomendação pode ser dirigida, de maneira preventiva ou corretiva, preliminar ou definitiva, a qualquer pessoa, física ou jurídica, de direito público ou privado, que tenha condições de fazer ou deixar de fazer alguma coisa para salvaguardar interesses, direitos e bens de que é incumbido o Ministério Público*” (grifei);

**CONSIDERANDO** os princípios constitucionais da dignidade da pessoa e da valorização social do trabalho (art. 1º, III e IV e 170, caput, da Constituição), o ambiente laboral em que presente a discriminação deve ser considerado antítese do trabalho decente, sendo modalidade de trabalho indigno, violador de direitos humanos fundamentais;

**CONSIDERANDO** que a Convenção nº 190 da OIT, aplicada por força do art. 8º da CLT, reconhece que a violência e o assédio no mundo do

trabalho constituem violações ou abusos aos direitos humanos, e que a violência e o assédio são uma ameaça à igualdade de oportunidades, portanto, inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho decente, que deve se pautar pelo respeito mútuo e pela dignidade do ser humano;

**CONSIDERANDO** que práticas de assédio moral interferem na vida do trabalhador de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, podendo ocasionar graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo levar à morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho, competindo à empresa prevenir e reprimir esta prática nociva;

**CONSIDERANDO** que o assédio moral se caracteriza como conduta abusiva, que atenta contra a dignidade psíquica, expondo trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito a deterioração do ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho no exercício de suas funções;

**CONSIDERANDO** que o empregador é responsável pelos atos praticados por seus prepostos, sendo, portanto, responsável por condutas de assédio moral cometidas no ambiente de trabalho e por conta da relação de trabalho, nos termos dos artigos 186; 927; 932, III e 942 do Código Civil;

**CONSIDERANDO** os elementos contidos no Inquérito Civil em epígrafe;

**RECOMENDA-SE à ASSOCIAÇÃO JUISENSE DE ENSINO SUPERIOR DO VALE DO JURUENA - AJES, a:**

**1) ABSTER-SE DE PERMITIR, SUBMETER OU TOLERAR práticas gerenciais e de organização do trabalho que possam caracterizar assédio moral**, entendidas como tais as condutas comissivas ou omissivas que tenham por objetivo constranger, intimidar, inferiorizar, discriminar e humilhar o trabalhador, tais como, em caráter exemplificativo, agredir física ou moralmente, humilhar, perseguir, ofender, criar e divulgar boatos, ameaçar de demissão, utilizar práticas dissimuladas com finalidade de punição ou perseguição de trabalhadores que tenham denunciado a prática ao empregador ou autoridades públicas, bem como tratar os trabalhadores com rigor excessivo ou exercer sobre esses qualquer tipo de pressão indevida, como também qualquer outro comportamento que os submeta a constrangimento moral ou que atente contra a honra, a moral e a dignidade da pessoa humana.

**2) TRATAR** seus empregados, diretos ou terceirizados, com respeito e urbanidade, não praticando e/ou permitindo quaisquer forma de ameaças, violência física ou moral, constrangimentos aos trabalhadores, devendo orientar seus prepostos nesse sentido.

**3) ELABORAR e MANTER** programa permanente de prevenção ao assédio moral no ambiente de trabalho, com descrição das causas e das medidas necessárias para fazê-lo cessar, previsão de cronograma específico para implementação das medidas de controle do assédio moral, entre outros, sendo possível, por exemplo, a oferta de treinamentos específicos, realização de palestras e/ou seminários, criação de "canal de denúncias", entre outras medidas.

**Parágrafo primeiro:** O treinamento aos seus empregados ou terceirizados, especialmente aos que exercem cargos de gestão na unidade, deve ter conteúdo específico relacionado ao tema assédio moral nas relações de trabalho, visando inibir práticas similares no ambiente laboral, apresentando-se certificado de treinamento ou ata específica com ciência dos trabalhadores e com o conteúdo ministrado, dentre outros documentos pertinentes.

**Parágrafo segundo:** A realização de palestras e/ou seminários pode ser feita com base em conteúdo online, a ser transmitido a todos os empregados, comprovando-se:

- Notificação para participação;
- Registro de presença;
- Vídeos/fotos do ambiente em que foi feita a exibição, de modo a comprovar o conteúdo exibido.

Sugestão de vídeo (além de outros): “Combate ao Assédio Moral e Sexual nos Ambientes de Trabalho”, disponibilizado pela FUNDACENTRO: <https://www.youtube.com/watch?v=9A2VOmlnruY>

**Parágrafo terceiro:** O canal de denúncias deve ter como objetivo receber e apurar denúncias de forma anônima e sem constrangimento e garantir ao denunciante, dentre outras medidas, proteção contra toda forma de retaliação e o direito à proteção das informações colhidas no procedimento.

**Parágrafo quarto:** Como material auxiliar ao programa permanente de prevenção ao assédio moral no ambiente de trabalho, segue anexa a “*Cartilha Assédio Moral no Trabalho: Perguntas e Respostas*”.

**4) DIVULGAR** o inteiro teor da presente notificação recomendatória, consistente em, no mínimo:

- a) Afixar cópia em local de destaque na sede do estabelecimento, pelo prazo mínimo de 6 (seis) meses, comprovando mediante fotografia do local;
- b) Deixar notícia em destaque, na página inicial em seu sítio eletrônico, pelo prazo mínimo de 6 (seis) meses;
- c) Enviar cópia a cada um de seus empregados, por e-mail e com

confirmação de recebimento.

A presente recomendação deve ser **imediatamente** observada, destacando-se que o seu descumprimento pode acarretar, além de penalidades extrajudiciais aplicadas pelo Ministério do Trabalho, a adoção de medidas judiciais nos termos dos artigos 127 e 129 da Constituição Federal, Lei nº 7.347/85 e Lei Complementar nº 75/93, a fim de evitar a continuação e reiteração do ilícito, bem como para a reparação do direito violado.

A inquirida notificada **deverá informar e comprovar** nos autos eletrônicos do **IC 000084.2021.23.004/5 - 401**, as medidas concretamente adotadas para o atendimento à presente recomendação, com a juntada de:

a) Lista atualizada de todos os professores - contendo nome completo, CPF, função e telefone com WhatsApp. Referido documento deverá ser anexado em sigilo sob responsabilidade pessoal da parte peticionante, em razão de proteção legal (lei geral de proteção de dados); Prazo: 20 dias.

b) Comprovantes das divulgações, de modo a atender ao item 4 desta Recomendação. **Prazo: 20 dias.**

c) Informações e documentos que comprovem a elaboração e a manutenção de programa permanente de prevenção ao assédio moral no ambiente de trabalho, bem como a adoção de medidas, de modo a atender ao item 3 desta Recomendação. **Prazo: 60 dias.**

Fica ciente de que nos termos do art. 11, caput, da Resolução nº 164/2017 do CNMP, "Na hipótese de desatendimento à recomendação, de falta de resposta ou de resposta considerada inconsistente, o órgão do Ministério Público adotará as medidas cabíveis à obtenção do resultado pretendido com a expedição da recomendação".

Por derradeiro, esta Recomendação não esgota a atuação do Ministério Público do Trabalho sobre o tema, não excluindo futuras recomendações ou outras iniciativas com relação à(s) pessoa(s) indicada(s) ou outros cuja atuação seja pertinente ao seu objeto.

Sinop, data da assinatura eletrônica.

**CAMILA SAYURI YOSHIDA**

# PROCURADORA DO TRABALHO