



RECOMENDAÇÃO N.º 12254.2020, de 15 de julho de 2020

IC 000154.2020.03.001/5

INQUIRIDO: FUNDAÇÃO DE ENSINO E PESQUISA DE UBERABA

TEMA(s): TEMAS: 06.01.01. - Assédio Moral

O **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**, por seu órgão que ao final subscreve, com fundamento nos arts. 127 e 129, inciso III, da Constituição da República; e no art. 6º, inciso XX, da Lei Complementar n.º 75/93;

CONSIDERANDO que, nos termos do art. 127 e seguintes da Constituição Federal, constitui atribuição do Ministério Público do Trabalho a defesa da ordem jurídica, do regime democrático, dos interesses sociais e individuais indisponíveis;

CONSIDERANDO a legitimidade do Ministério Público do Trabalho para instaurar inquérito civil e ajuizar ação civil pública em defesa dos direitos sociais constitucionalmente garantidos no âmbito das relações de trabalho;

CONSIDERANDO que, nos termos do art. 6º, XX, da Lei Complementar n.º 75/93, compete ao Ministério Público do Trabalho, no âmbito de suas atribuições 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;

CONSIDERANDO a notícia de fato emergente das peças informativas existentes nos autos, relacionas aos temas: **TEMAS: 06.01.01. - Assédio Moral**;

RECOMENDA a **FUNDAÇÃO DE ENSINO E PESQUISA DE UBERABA** a adoção das seguintes providências no prazo de 90 (noventa) dias:

1) **ABSTER-SE**, por qualquer de seus representantes, diretores, administradores, gerentes, gestores ou pessoas que ostentem poder hierárquico, de utilizar práticas vexatórias ou humilhantes contra seus empregados, na admissão ou no curso do contrato de trabalho que possam caracterizar **ASSÉDIO MORAL**, assim compreendido, especialmente, os comportamentos que consistam em pressão psicológica, coação, intimidação, discriminação, perseguição, autoridade excessiva, exigências e condutas abusivas, posturas constrangedoras, efetuados por intermédio de palavras e/ou gestos agressivos, ou de qualquer outro comportamento que os submeta a constrangimentos físicos ou morais atentatórios à honra e à dignidade dos trabalhadores;

2) **DAR AMPLO CONHECIMENTO** aos empregados da empresa acerca de sua posição contrária a qualquer forma de assédio moral e/ou sexual, por meio da **ELABORAÇÃO/REVISÃO e IMPLEMENTAÇÃO** de regulamento da empresa (ordem de serviço ou código de ética), disciplinando as condutas que serão exigidas dos empregados no ambiente de trabalho por meio de normas de conduta assecuratórias de um meio ambiente de trabalho sadio, tendo como valores o respeito à honra, à dignidade e à liberdade de seus empregados e a não tolerância com quaisquer formas de assédio, estipulando expressamente que toda forma de assédio será disciplinarmente punida com sanções graduadas segundo a gravidade ou reiteração da conduta;

2.1) **DAR CIÊNCIA** desta ordem de serviço ou código de ética a todos os trabalhadores, mediante distribuição e contra recibo, bem como por afixação do documento em mural próprio e divulgação no sítio eletrônico (intranet ou internet);

3) **ESTABELECE** ou **COMPROVAR A EXISTÊNCIA** de mecanismo e comissão própria para recebimento de denúncias e investigação de assédio moral e/ou sexual no âmbito da empresa, assegurando o contraditório e ampla defesa, com registro documental de todos os atos praticados no curso da apuração, com garantia de processamento imediato e sigiloso, bem como de que a vítima não sofrerá retaliações pela reclamação que vier a fazer para a comissão instituída em conformidade com esta cláusula, assegurando-lhe o recebimento de número de protocolo e resposta no prazo máximo de 60 (sessenta) dias;

3.1) **GARANTIR A CIÊNCIA** da constituição da comissão, seu funcionamento, garantias ao denunciante, prazo para resposta, direito ao sigilo, meios de encaminhar a denúncia (telefone, e-mail, link na intranet) e demais aspectos pertinentes, a todos os trabalhadores, mediante distribuição e contra recibo, bem como por afixação do documento em mural próprio e divulgação no sítio eletrônico (intranet ou internet);

4) **GARANTIR** que todos os seus funcionários, ao menos uma vez por ano, participem de palestra presencial ministrada por profissional habilitado sobre o tema assédio moral no trabalho; bem como, que seus empregados que exerçam cargos de Direção, Gerência, Chefia, Coordenação, Gestão ou prepostos que ostentem poder hierárquico sejam também submetidos, pelo menos uma vez por ano, à capacitação específica, com a finalidade de orientá-los para identificar e resolver eventuais conflitos que venham ou possam vir a caracterizar assédio moral praticado por superiores hierárquicos e/ou colegas de trabalho. Essas palestras/capacitações deverão abordar, no mínimo, o que é assédio moral e quais são os efeitos que tais práticas acarretam aos trabalhadores e ao meio ambiente de trabalho, com material didático próprio a ser disponibilizado aos trabalhadores;

4.1) **MINISTRAR** a primeira palestra para todos os funcionários e a capacitação para todos os gestores no prazo máximo de 90 (noventa) dias;

5) **PROMOVER** o acompanhamento da conduta de seus empregados que, comprovadamente, tenham praticado atos de assédio moral ou condutas abusivas, de modo a impedir que novos casos venham a ocorrer;

5.1) De imediato, **PROMOVER** o acompanhamento da gestora mencionada na denúncia que deu ensejo a instauração deste procedimento investigativo.

6) **DISTRIBUIR** aos funcionários a cartilha “ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO” elaborada pelo Ministério Público Federal, disponível para download no seguinte link: <http://www.mpf.mp.br/o-mpf/ouvidoria-mpf/publicacoes/assedio-moral-sexual-e-discriminacao-saiba-mais-sobre-essas-distorcoes-de-conduta-no-ambiente-de-trabalho>;

7) **DIVULGAR** o inteiro teor desta Recomendação entre os trabalhadores, mediante distribuição e contra recibo, bem como por afixação do documento em mural próprio de cada uma das unidades de trabalho e divulgação no sítio eletrônico (intranet ou intranet);

8) **COMPROVAR** documentalmente, nos autos deste procedimento, no prazo de 120 (cento e vinte) dias, o cumprimento das obrigações previstas nesta Recomendação, notadamente as estabelecidas nas cláusulas 1 a 7 supra.

Adverte-se que o desatendimento à presente Recomendação implicará a adoção das medidas extrajudiciais e judiciais cabíveis.

A presente 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.

UBERLÂNDIA, 15 de julho de 2020

LÉA ÉMILE MACIEL JORGE DE SOUZA
PROCURADORA DO TRABALHO