



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria do Trabalho no Município de ALTA FLORESTA
Av das Figueiras, 1964 Q.12 Lote 13, Sinop/MT, CEP 78.550-000 - Fone (66)35210600



RECOMENDAÇÃO N.º 1016.2025, de 7 de maio de 2025

IC 000179.2024.23.004/5

INQUIRIDO(A): EMPRESA IBQ – INDÚSTRIAS QUÍMICAS S/A, NEXA RECURSOS MINERAIS S.A.

TEMA(s): TEMAS: 06.02.02. - Violência ou assédio sexual, 06.02.03. - Abusos decorrentes do poder diretivo do empregador (campo de especificação obrigatória), Especificação: Ameaças de despedimento

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 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 a notícia de fato emergente das peças informativas existentes nos autos, relacionadas aos temas: **TEMAS: 06.02.02. - Violência ou assédio sexual, 06.02.03. - Abusos decorrentes do poder diretivo do empregador (campo de especificação obrigatória), Especificação: Ameaças de despedimento;**

CONSIDERANDO que a Recomendação é um instrumento de inegável importância na atuação do Ministério Público do Trabalho, voltado à solução extrajudicial de conflitos, estando regulada pela Resolução nº 164/2017 do Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho (CNMP);

CONSIDERANDO que o artigo 4º da mencionada Resolução nº164/2017 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”;

CONSIDERANDO que ao Ministério Público do Trabalho incumbe a defesa da ordem jurídica trabalhista e dos direitos sociais e individuais

indisponíveis dos trabalhadores, nos termos dos arts. 127 e 129 da Constituição Federal de 1988 c/c os arts. 83 e 84 da Lei Complementar nº 75/93;

CONSIDERANDO que são fundamentos da República Federativa do Brasil a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, de acordo com o disposto no art. 1º, incisos III e IV da Constituição Federal;

CONSIDERANDO que os artigos 5º, 6º e 196 da Constituição Federal consagram o direito à vida e o direito à saúde - na perspectiva individual e social – como direitos humanos fundamentais, sem os quais nenhum outro direito pode ser exercido;

CONSIDERANDO que os arts. 225 c/c 200, VIII, da Constituição Federal, estabelecem o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, essencial à sadia qualidade de vida, nele incluído o meio ambiente do trabalho;

CONSIDERANDO que o artigo 6º da Constituição Federal elege o trabalho e a saúde como direitos sociais;

CONSIDERANDO que o art. 7º profere que são direitos dos trabalhadores, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, a redução dos riscos inerentes ao trabalho (inciso XXII), por meio de normas de saúde, higiene e segurança, bem como o seguro contra acidente de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa (inciso XXVIII);

CONSIDERANDO a legislação brasileira quanto ao combate às violências de gênero e ao assédio e à violência no trabalho;

CONSIDERANDO que a Convenção no 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), aplicada por força do art. 8º da CLT, reconhece que a violência e o assédio no mundo do trabalho “designa um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de ameaças de tais comportamentos e práticas, seja quando eles se manifestam uma única vez ou de maneira repetida, que tenham por objeto, que causem ou sejam suscetíveis de causar, um dano físico, psicológico, sexual ou econômico e inclui a violência e o assédio por razão de gênero” (art. 1º), configurando violações ou abusos aos direitos humanos;

CONSIDERANDO que a Lei nº 14.457/2023 estabelece, em seu artigo 23, que “para a promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, as empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa) deverão adotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho: I - inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas; II - fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo

dos procedimentos jurídicos cabíveis; III - inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da Cipa; e IV - realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações”;

CONSIDERANDO que a empresa é responsável por condutas de assédio cometidas no ambiente de trabalho e por conta da relação de trabalho, competindo-lhe prevenir e reprimir esta prática nociva, violadora de diversos dispositivos de ordem constitucional, a exemplo dos arts. 1º, incisos III e IV; 5º, inciso X e 170, inciso III, da Constituição Federal; arts 12, 21, 186, 187, 421, 927, 932, 933 e 942, do Código Civil; art. 483, alíneas "a", "b", "e" e "f, da Consolidação, das Leis do Trabalho;

CONSIDERANDO a necessidade de sanar as irregularidades trabalhistas objeto de investigação no presente procedimento;

RECOMENDA a EMPRESA **NEXA RECURSOS MINERAIS S.A.** CNPJ **42.416.651/0027-46**, a adoção das seguintes providências nos prazos consignados em cada item:

1) ABSTER-SE, por qualquer de seus(suas) representantes/prepostos(as), ocupantes de cargos/funções de chefia e direção, empregados(as) e/ou trabalhadores(as) que lhe prestem serviços, de praticar e/ou tolerar a prática de atos no ambiente de trabalho que possam caracterizar **ASSÉDIO MORAL** e que atentem contra a honra, moral, integridade física e dignidade da pessoa humana, notadamente aqueles atos que consistem em agressão moral e/ou psicológica, humilhação, intimidação, perseguição, ofensas, discriminação, rigor excessivo, práticas dissimuladas com a finalidade de punição e/ou atos que caracterizem qualquer tipo de pressão psicológica indevida ou coação, praticados em face de empregados(as) e de trabalhadores(as) que lhe prestem serviços.

1.1) O disposto neste item deverá ter cumprimento imediato.

2) ABSTER-SE de praticar e de permitir e/ou tolerar, por parte de qualquer de seus(suas) representantes/prepostos(as), ocupantes de cargos/funções de chefia e direção, empregados(as) e/ou trabalhadores(as) que lhe prestem serviços, a prática de atos no ambiente de trabalho que possam caracterizar **ASSÉDIO SEXUAL**, implicando em constranger

alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função, nos termos do art. 216-A do Código Penal.

2.1) O disposto neste item deverá ter cumprimento imediato.

3) INCLUIR regras de conduta a respeito do assédio moral, do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos(às) empregados(as) e/ou aos(às) trabalhadores(as) que lhe prestem serviços, bem como aos(às) sócios(as) e aos(às) administradores(as).

3.1) O prazo para implementação do disposto neste item será de 60 (sessenta) dias, contados da expedição desta Recomendação.

4) FIXAR fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio moral, de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis.

4.1) O prazo para implementação do disposto neste item será de 60 (sessenta) dias, contados da expedição desta Recomendação.

5) PROPORCIONAR aos(às) membros(as) titulares e suplentes da CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio treinamentos específicos referentes à prevenção e ao combate ao assédio moral, ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho.

5.1) O prazo para implementação do disposto neste item será de 60 (sessenta) dias, contados da expedição desta Recomendação.

6) INCLUIR, EFETIVAMENTE, temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio moral, ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho nas atividades e nas práticas da CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio.

6.1) O disposto neste item deverá ter cumprimento imediato.

7) REALIZAR, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos(as) empregados(as) de todos os níveis hierárquicos da empresa e/ou trabalhadores(as) que lhe prestem serviços sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.

7.1) A primeira ação de capacitação, de orientação e de sensibilização deverá ocorrer no prazo de 60 (sessenta) dias, contados da expedição desta Recomendação, sendo comprovada por documentos que demonstrem o conteúdo abordado, a carga horária e a presença de todos(as) os(as) empregados(as) de todos os níveis hierárquicos da empresa e/ou trabalhadores(as) que lhe prestem serviços.

8) DAR PUBLICIDADE à presente Recomendação, através: a) do envio da Recomendação ao sindicato da categoria; b) do envio da Recomendação a empregados(as) e demais trabalhadores(as) que lhe prestem serviços, por e-mail ou por aplicativo de mensagens; c) da afixação da Recomendação em quadros de avisos em suas dependências; d) da publicação da Recomendação em seu site oficial.

8.1) O disposto neste item deverá ter cumprimento imediato.

Fica ciente de que nos termos do art. 11, caput, da Resolução nº164/2017 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". 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.

ALTA FLORESTA, 7 de maio de 2025

CRISTIANE LEONEL MOREIRA DA SILVA
PROCURADOR(A) DO TRABALHO