



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria do Trabalho no Município de ITAGUAÍ

Rua Santa Luzia nº 173 - Gabs. 406 e 408, Centro, Rio de Janeiro/RJ, CEP 20020-021 - Fone (21)99427-2226/(21)2517-6620/(21)2517-6621

TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA

CONDOMÍNIO PORTO REAL RESORT, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 06.039.635/0001-89, situado na Rodovia BR 101, Trecho Rio-Santos, 64, Km , Centro, Mangaratiba, Cep nº 23.860-000, neste ato compareceu o Sr(a). **RICARDO CUSTÓDIO DIAS**, síndico, portador da identidade nº091219410, expedida pelo DETRAN-RJ, inscrito no CPF sob o nº 014248427-00, acompanhado(a) de advogado(a), Dr(a). **MARCUS ANCHIETA SILVA**, OAB nº. OAB/150.325, tendo em vista as irregularidades denunciadas e constatadas no Inquérito Civil nº 000100.2024.01.008/7-801, firma o presente **TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA**, perante o **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**, por intermédio da **PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ITAGUAÍ – PRT 1ª REGIÃO**, representado pelo Excelentíssimo Senhor Doutor **RENATO SILVA BAPTISTA**, Procurador do Trabalho, nos termos e forma seguintes:

I – OBJETO:

CONSIDERANDO que ao Ministério Público incumbe a defesa da ordem jurídica trabalhista e dos direitos sociais e individuais indisponíveis dos trabalhadores, nos termos do arts. 127 e 129 da Constituição Federal de 1988 c/c os arts. 83 e 84 da Lei Complementar nº 75/93.

CONSIDERANDO que integra a legislação trabalhista um conjunto de normas imperativas que visam garantir a integridade física e moral dos trabalhadores, em consonância com os fundamentos da República Federativa do Brasil consistentes na dignidade da pessoa humana e no valor social do trabalho, consagrados no art. 1º, III e IV, da CF/88.

CONSIDERANDO que é dever do empregador ou tomador dos serviços manter um ambiente de trabalho hígido, inclusivo, que permita a manutenção e promoção da saúde de seus trabalhadores, como fixado na Lei n. 8.213/91, atendendo ao primado principal da igualdade e da não-discriminação no trabalho, estabelecido na Constituição da República (artigos 5º, caput e 7º, XXX e XXXI) e nas Convenções Internacionais;

CONSIDERANDO que o ambiente de trabalho sadio, então, precisa ser aquele que respeita a igualdade de oportunidades e condições de trabalho, necessariamente respeitando o valor do trabalho e o patrimônio moral do trabalhador.

CONSIDERANDO que o trabalho é poderoso instrumento de identidade, inclusão e reconhecimento na sociedade moderna, porém pode ser fonte de sofrimento e exclusão, se as relações pelas quais se desenvolve forem permeadas de preconceitos e violação de direitos personalíssimos.

CONSIDERANDO que práticas de assédio 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.

CONSIDERANDO que o assédio sexual no ambiente de trabalho é conceituado como a conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou

constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;

CONSIDERANDO que constitui assédio moral no trabalho a exposição de trabalhador(a) ou empregado(a) à situação humilhante, intimidatória ou constrangedora, ou a qualquer ação, palavra, gesto ou escrito, dentre outros, praticado durante a jornada ou no exercício de suas funções, por representante da empresa, por chefe, superior hierárquico ou por qualquer colega de trabalho, que implique rebaixamento moral, miséria psicológica, abalo emocional, violação de valores íntimos ou bens inatos, afetação da autoestima ou abuso do poder/direito, malferindo o patrimônio moral do trabalhador ou repercutindo negativamente no ambiente de trabalho.

CONSIDERANDO que no direito fundamental à liberdade está contida a liberdade sexual, a liberdade de decidir com quem e quando se relacionar intimamente e de dispor de seu corpo e suas vontades sexuais apenas quando desejar, após manifestar seu consentimento sem formas de opressão, constrangimento, chantagem ou intimidação

CONSIDERANDO que o assédio sexual viola a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais da vítima, tais como a liberdade, a intimidade, a vida privada, a honra, a igualdade de tratamento, o valor social do trabalho e o direito ao meio ambiente de trabalho sadio e seguro. De cunho opressivo e discriminatório, constitui violação a Direitos Humanos.

CONSIDERANDO que a empresa é sempre responsável por condutas de assédio sexual e moral cometidas no ambiente de trabalho e por conta da relação de trabalho, competindo-lhe prevenir e reprimir esta prática nociva.

CONSIDERANDO que assédio sexual é crime e ainda viola a ordem jurídico-trabalhista.

CONSIDERANDO os elementos de convicção amealhados ao presente procedimento;

E, por fim, tendo em vista as irregularidades verificadas pelo Ministério Público do Trabalho, **RESOLVE-SE**, por meio deste instrumento, **fixar obrigações**, em observância aos princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

Para tanto, a pessoa jurídica e/ou física signatária se compromete a efetivar em todos os locais em que exercer suas atividades, diretamente ou por meio de qualquer outra empresa em que atue como preposta; gestora; administradora de fato ou de direito ou sócia oculta, ostensiva ou de direito, as obrigações consignadas nas seguintes cláusulas:

II – OBRIGAÇÕES:

Assédio moral

II.1. NÃO PERMITIR e/ou TOLERAR que quaisquer de seus representantes, administradores ou empregados, notadamente os que ocupam cargos ou funções de chefia e direção, **praticuem atos que causem assédio moral contra os demais trabalhadores, afetando a honra, moral, dignidade e saúde, em violação ao disposto nos artigos 1º, inciso III e 5º caput e inciso X, da Constituição Federal, assim entendida toda e qualquer conduta que caracterize comportamento abusivo e frequente, através de atitudes, gestos, palavras, gritos, escritos, que possam ferir a integridade física ou psíquica de uma pessoa, vindo a colocar em risco o seu emprego ou degradando o seu ambiente de trabalho, tais como:**

1. estímulo abusivo à competição entre trabalhadores ou grupos/ equipes de trabalho;

2. exposição pública externa ou interna das avaliações ou "ranking" de desempenho/produzividade dos empregados;
3. restringir, limitar ou proibir a utilização dos banheiros ou bebedouros pelo empregado;
4. dar instruções confusas e imprecisas ao trabalhador;
5. atribuir erros imaginários ao trabalhador;
6. pedir, sem necessidade, trabalhos urgentes ou sobrecarregar o trabalhador com tarefas;
7. determinar o cumprimento de atribuições estranhas ou atividades incompatíveis com o cargo do empregado ou em condições e prazos inexecutáveis;
8. fazer críticas ao trabalhador em público de forma a humilhá-lo ou fazer brincadeiras de mau gosto;
9. impor ao trabalhador horários injustificados;
10. fazer circular boatos maldosos e calúnias sobre o trabalhador;
11. coagir que o empregado peça demissão;
12. transferir abusivamente o empregado do setor ou de horário, para isolá-lo ou criar embaraços no desempenho da função, com vistas a forçá-lo a pedir demissão;
13. aplicar sanções disciplinares desproporcionais à falta, com o intuito de justificar futura dispensa por justa causa;
14. aplicar sanções disciplinares injustificadamente;
15. pedir ao trabalhador execução de tarefas sem relevância para o desenvolvimento da atividade empresarial ou não lhe atribuir tarefas;
16. torturar psicologicamente, desprezar, ignorar ou humilhar o empregado, isolando-o de contatos com seus colegas e superiores hierárquicos ou com outras pessoas com as quais se relaciona funcionalmente;
17. ameaçar o empregado com violência física, agredi-lo fisicamente ainda que de leve, falar com o empregado aos gritos;
18. dar ordens ou dirigir a palavra ao empregado aos berros, muros da mesa, porta fechada na cara, esbarrões, empurrões, etc;
19. impor apelidos pejorativos ao empregado ou chamá-lo por apelidos pejorativos;
20. xingar os empregados;
21. invadir a vida privada do empregado ou no horário de descanso, com ligações telefônicas, cartas, "e-mails" ou outros meios;
22. perseguir amigos e familiares do empregado;
23. quaisquer outros métodos hostis destinados a prejudicar o ambiente psíquico de trabalho do empregado ou humilhá-lo;

Assédio sexual.

II.2. NÃO PERMITIR, TOLERAR ou SUBMETER seus empregados ou demais trabalhadores que lhe prestem serviços **a situações que manifestem ou caracterizem assédio sexual e/ou violência sexual no âmbito de suas dependências ou nos locais da prestação de serviços** e a garantir-lhes tratamento digno e compatível com sua condição humana, consoante a diretriz expressa no art. 1º, III, da Constituição Federal.

Parágrafo primeiro. Constitui assédio sexual no trabalho, para os fins desse Termo de Ajuste de Conduta, qualquer atitude provocadora que tenha por finalidade obter vantagem sexual, bem como conduta com objetivo de prejudicar o desempenho da vítima no trabalho ou criar uma situação ofensiva, hostil, constrangedora, de intimidação, ainda que sem a finalidade sexual e sem a hierarquia com o assediado. Pode-se manifestar por meios ou palavras de cunho sexual, gestos, imagens, e-mails, mensagens, sons, não sendo imprescindível a conduta física ou o contato com a vítima, assim como a conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;

Parágrafo segundo. O assédio sexual, para fins trabalhistas e do presente ajuste, não está adstrito

ao tipo penal do art. 216-A do Código Penal, incluindo o assédio sexual por chantagem ou quid pro quo, que ocorre quando há a exigência de uma conduta sexual, em troca de benefícios ou para evitar prejuízos na relação de trabalho, bem como o assédio sexual por intimidação ou ambiental, que ocorre quando há provocações sexuais inoportunas no ambiente de trabalho, ou por outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o objetivo ou efeito de prejudicar a atuação de uma pessoa ou de consumir uma situação ofensiva, de intimidação, de humilhação ou abuso no trabalho;

Parágrafo terceiro. A presente obrigação abrange atos praticados pelos prepostos, gerentes, administradores, síndicos, conselheiros, chefes ou equivalentes, e por qualquer empregado, seja ou não ocupante de cargo de chefia.

Medidas a serem adotadas.

II.3. MANTER canal de comunicação para orientar, receber e investigar denúncias, inclusive anônimas, de assédio moral e/ou sexual, de modo que nenhuma denúncia fique sem ser investigada e sem ser concluída, adotando, para tanto, as providências cabíveis para fazer cessar o assédio, aplicando-se as sanções disciplinares pertinentes aos assediadores;

II.4. ABSTER-SE de adotar medidas que representem represália e perseguição à vítima de assédio moral/sexual ou aos trabalhadores que tenham denunciado o assédio, pelo fato de terem solicitado providências ao empregado ou pelo fato de terem denunciado o assédio aos órgãos públicos;

II.5. GARANTIR que todos seus empregados e prestadores de serviços, ao menos, uma vez a cada 1(um) ano participem de palestra ministrada por profissional habilitado sobre o tema assédio moral e sexual, bem como, que seus sócios e empregados que exerçam cargos de chefia, direção e assessoramento sejam também submetidos, a cada 01 (um) ano, a palestra específica com a finalidade de orientá-los para identificar e resolver eventuais conflitos que venham ou possam vir a caracterizar assédio moral/sexual praticado por superiores hierárquicos e/ou colegas de trabalho. Essas palestras deverão abordar, também, esclarecimentos médicos a respeito dos malefícios que essas práticas podem causar à saúde e à própria vida da vítima, com a finalidade de manter-se um convívio natural e pacífico entre todos os sócios, empregados e superiores hierárquicos, bem como informar acerca das obrigações previstas no presente instrumento;

Parágrafo único. COMPROVAR, documentalmente, nos autos deste procedimento a realização das palestras previstas no item supracitado, devendo para tanto ser registrado controle de presença dos empregados. A primeira palestra deverá ser realizada e comprovada no prazo de 120 (cento e vinte) dias contados a partir da assinatura do presente termo.

Embaraço à fiscalização

II.6. Abster-se de criar embaraço à fiscalização, nos termos do art. 630 da CLT.

II.7. Apresentar todos os documentos e informações requisitados pelos auditores-fiscais do trabalho, no curso da fiscalização, nos termos do art. 630 da CLT.

Cumprimento das requisições do MPT

II.8. Apresentar todos os documentos e informações requisitados pelos Procuradores do Trabalho, no curso de qualquer procedimento investigatório, nos termos do art. 8, IV e VII da lei complementar 75/93.

Divulgação do TAC

II.9. Divulgar o inteiro teor deste Termo de Ajuste de Conduta entre os seus empregados, inserindo no site da empresa na internet e afixando cópia em mural de avisos situado em local de fácil acesso, ampla visibilidade e comumente frequentado pelos obreiros, pelo prazo de 1 ano.

III – CUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES:

O Ministério Público do Trabalho, diretamente e/ou através da Gerência Regional do Trabalho e Emprego e de outras autoridades públicas, acompanhará o fiel cumprimento das obrigações deste instrumento, **inclusive mediante inspeções não previamente comunicadas**, a qualquer tempo e horário, nas formas legais.

As cláusulas e obrigações especificadas neste Termo de Ajuste de Conduta devem ser observadas pelo signatário, **em relação a todos os seus estabelecimentos na circunscrição da PTM de Itaguaí.**

O descumprimento do presente termo de ajuste de conduta, em relação às obrigações contidas nos itens II.1 a II.2 e II.4 sujeita o COMPROMISSÁRIO ao pagamento de multa no valor de R\$ 100.000,00 (cem mil reais) com atualização monetária, em relação a cada obrigação descumprida, por evento e por cada trabalhador que tenha seu direito ameaçado ou violado, segundo o disposto no Objeto do presente Termo.

O descumprimento do presente termo de ajuste de conduta, em relação às obrigações contidas nos itens II.3 e II.5 sujeita o COMPROMISSÁRIO ao pagamento de multa mensal no valor de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais) com atualização monetária, para cada mês em que permanecer a irregularidade, segundo o disposto no Objeto do presente Termo.

O descumprimento do presente termo de ajuste de conduta, em relação às obrigações contidas nos itens II.6 ao II.9 sujeita o COMPROMISSÁRIO ao pagamento de multa no valor de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais) com atualização monetária, em relação a cada obrigação descumprida, por evento.

As multas fixadas neste termo serão constantemente atualizadas, a partir da data da sua subscrição, pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo Especial- IPCA-E, conforme decisão do STF na ADC 58 e ADC 59, em 18.12.2020 (tema 106), e, na falta, pelos critérios adotados para atualização de débitos trabalhistas pela Justiça do Trabalho.

A partir da citação em ação de execução, a atualização do débito trabalhista objeto da execução dar-se-á pela taxa SELIC (englobando juros e correção monetária), conforme decisão do STF na ADC 58 e ADC 59, em 18.12.2020 (tema 106).

A multa prevista acima deverá ser revertida, a critério do MPT: a) ao Fundo de Defesa de Direitos Difusos – FDDD, gerido pelo Conselho Federal Gestor do Fundo de Defesa de Direitos Difusos – CFDD; b) A qualquer órgão público a ser indicado pelo MPT; c) À entidade beneficente ou instituição sem fins lucrativos de capacitação profissional ou inclusão social de pessoas com deficiência a ser indicada pelo MPT. O presente documento constitui-se em título executivo extrajudicial, nos termos do disposto nos artigos 5º, § 6º, da Lei n.º 7.347/85, artigo 784, inciso XII, do Código de Processo Civil, e artigo 876, da Consolidação das Leis do Trabalho, estando cientes as partes de que o não cumprimento do presente COMPROMISSO ensejará sua execução forçada perante a Justiça do Trabalho, relativamente a todas as obrigações assumidas.

A destinação da multa ao Fundo de Defesa de Direitos Difusos – FDDD, gerido pelo Conselho Federal Gestor do Fundo de Defesa de Direitos Difusos – CFDD, órgão colegiado, no âmbito da estrutura organizacional do Ministério da Justiça, instituído pela Lei nº 9.008, de 21/05/1995, deverá ser realizada por meio do recolhimento do valor em guia de recolhimento da União (GRU), com os seguintes dados, observando-se futuras alterações dos códigos por legislação superveniente: a) código da unidade

favorecida: 200401, b) gestão: 00001 (Tesouro Nacional), c) unidade favorecida: SECRETARIA NACIONAL DO CONSUMIDOR – SENACON, d) código de recolhimento: 10130-3 - SDE-MLT LEGISL DEFESA DIREITOS DIFUSOS TRABAL.

As penalidades expostas no presente Termo de Ajuste de Conduta não se confundem, não se compensam e nem podem ser argumento para a não quitação de multas administrativas ou indenizações outras, previstas em Leis, Normas Regulamentares, Sentenças Judiciais, Normas Coletivas Autônomas ou Heterônomas e a qualquer outro título diverso por irregularidades similares ou iguais, funcionando apenas como efeito decorrente do presente Termo de Ajuste de Conduta perante o Ministério Público do Trabalho.

O signatário fica **constituído em mora**, automaticamente (“ex re”), a partir da data em que tenha descumprido as obrigações previstas neste Termo de Ajuste de Conduta, podendo ser comprovado o seu inadimplemento pela fiscalização da Gerência Regional do Trabalho ou diretamente pela Procuradoria do Trabalho (PRT 1ª Região) ou por qualquer outro meio.

O presente termo é firmado em 02 (duas) vias de idêntico teor, permanecendo uma na Procuradoria do Trabalho e a outra sendo entregue ao compromissário.

IV – VIGÊNCIA:

As obrigações previstas no presente TAC **vigorarão a partir da presente data e por prazo indeterminado.**

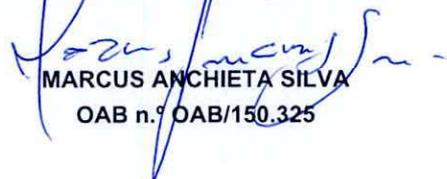
As cláusulas objeto do presente ajuste permanecerão inalteradas mesmo em caso de sucessão, ficando o(s) eventual(is) sucessor(es) responsável(eis) pelo pagamento da multa no caso de inadimplemento.

O presente Termo não inibirá **o ajuizamento de ação civil pública ou o pedido judicial de majoração da multa**, acaso constatada sua ineficácia para o propósito a que se destina ou a ineficácia da multa fixada.

Rio de Janeiro, 06 de dezembro de 2024.


RENATO SILVA BAPTISTA
Procurador do Trabalho


RICARDO CUSTÓDIO DIAS
Síndico do CONDOMÍNIO PORTO REAL RESORT


MARCUS ANCHIETA SILVA
OAB n.º OAB/150.325