



## **TERMO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA Nº 0100/2024**

**MUNICÍPIO DE IPORÃ**, neste ato representado pelo Prefeito Municipal, Sr. **SÉRGIO LUIZ BORGES**, bem como por seu Procurador Jurídico, Dr. **ARIEL DE MORAES ANDREANI**, inscrito na OAB/PR sob nº 88.379, firma **TERMO DE COMPROMISSO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA**, nos autos de **INQUÉRITO CIVIL Nº 000062.2024.09.005/4**, nos termos do art. 5º, § 6º, da Lei nº 7.347/85, perante o **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**, por intermédio da Procuradoria do Trabalho no Município de Umuarama, representado neste ato pelo Procurador do Trabalho, Dr. **DIEGO JIMENEZ GOMES**, nos seguintes termos:

### **I – DO OBJETO**

O objeto deste instrumento é a fixação de obrigações de fazer e não fazer, conforme a seguir estabelecido.

**Ressalta-se, ainda, que a adesão ao TAC não significa confissão de culpa e sim um mero comprometimento formal de cumprir a legislação trabalhista.**

### **II – DAS OBRIGAÇÕES ASSUMIDAS**

O **Município de Iporã**, a partir da data da assinatura deste, assume as seguintes obrigações:

- 1) **CRIAR e MANTER EM FUNCIONAMENTO**, ouvidoria específica para apreciar queixas dos servidores e/ou **ESTABELECE**r mecanismo de recebimento de denúncias e investigação de assédio moral no âmbito da Prefeitura Municipal de Iporã, com garantia de processamento imediato e sigiloso, se necessário, adotando medidas eficazes para que a vítima não sofra retaliações pelas reclamações realizadas. **PRAZO: 90 dias.**
- 2) **DAR** ampla divulgação a respeito do funcionamento da ouvidoria para o recebimento de denúncias de assédio moral e assédio sexual, com a publicação de cartazes posicionados ao lado dos relógios de ponto, esclarecendo, inclusive, sobre a possibilidade de as denúncias serem feitas de forma anônima. **PRAZO: 120 dias.**
- 3) **ATUAR**, por meio de comissão específica, de modo a analisar denúncias de atos ou condutas de seus agentes públicos, superiores hierárquicos, prepostos ou por terceiros agindo em função administrativa, que exponham



servidores a assédio moral ou qualquer outra forma de constrangimento, resguardando-os de humilhações, situações vexatórias, pressões psicológicas, ameaças, intimidação, inferiorização, discriminação, ou perseguições de qualquer natureza, ou mesmo represálias e/ou retaliações, garantindo-lhes tratamento digno e compatível com sua condição humana, e, sendo o caso de constatação da prática de assédio moral, **RELATAR**, por escrito, à Diretoria de Recursos Humanos, para eventual abertura de Processo Administrativo Disciplinar em face do servidor assediante. **PRAZO: 6 meses;**

- 4) **PROMOVER**, pelo menos 01 (uma) vez por ano, treinamento educativo de âmbito interno, durante o horário de trabalho e sem ônus para seus servidores, com o fim de estimular o respeito mútuo entre superiores e subordinados, para orientação e prevenção de condutas discriminatórias, inadequadas e/ou indecorosas contra trabalhadores e/ou que configurem excesso do poder diretivo ou assédio moral, enfatizando, também, a necessidade de se manter um convívio natural e pacífico entre todos os trabalhadores e superiores hierárquicos. Esse treinamento deverá contar com a participação de profissional habilitado em psicologia e/ou psiquiatria e advogado, devendo abordar, inclusive, esclarecimentos médicos a respeito dos malefícios que essas práticas (condutas discriminatórias, excesso do poder diretivo e assédio moral) podem causar à saúde e à própria vida da vítima, bem como os desdobramentos de ordem jurídico trabalhista e possíveis penalidades legais aplicáveis ao ofensor e ao empregador. **PRAZO: o primeiro evento deverá acontecer em 2024 e os demais eventos nos anos subsequentes.**
- 5) **INCLUIR**, nos treinamentos e/ou cursos de ambientação e integração de novos empregados, abordagem específica sobre assédio moral e assédio sexual, com informações sobre a forma de caracterização de tais ilicitudes, bem como sobre as medidas a serem adotadas nos casos de conduta assediantes. **PRAZO: 90 dias;**
- 6) **ELABORAR e DIVULGAR** entre todos os servidores um documento impresso, a ser distribuído por ocasião do treinamento a ser ministrado na forma do item “3”, contendo um resumo das questões nele abordadas, indicando expressamente a possibilidade de denúncia, inclusive anônima, endereçada ao Ministério Público do Trabalho e/ou ao Ministério da Economia – Secretaria do Trabalho e Emprego, na eventualidade da ocorrência de algum fato no ambiente de trabalho que possa se caracterizar como discriminação, assédio moral e/ou abuso do poder diretivo do empregador. **PRAZO: mesmas condições previstas na obrigação anterior.**



### **III - DA MULTA POR DESCUMPRIMENTO**

No caso de descumprimento das obrigações 1 e 2, previstas no item II, a multa será de **R\$ 1.000,00 (mil reais)** por dia de atraso na criação e pleno funcionamento da ouvidoria, ou da sua divulgação.

No caso de descumprimento da obrigação 3, prevista no item II, a multa será de **R\$ 10.000,00 (dez mil reais)**, acrescida de **R\$ 5.000,00 (cinco mil reais)** por caso indevidamente apurado.

No caso de descumprimento das obrigações 4 e 5, previstas no item II, a multa será de **R\$ 10.000,00 (dez mil reais)** por evento ou capacitação não realizados;

No caso de descumprimento da obrigação 5, prevista no item II, a multa será de **R\$ 10.000,00 (dez mil reais)** em caso de não elaboração ou divulgação do documento mencionado na referida cláusula;

As partes signatárias pactuam que os valores acima serão atualizados mensalmente pelo INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor) a partir da data de assinatura do presente termo. Na ausência do INPC, a atualização monetária será efetuada com base no índice de correção das dívidas trabalhistas, tendo como termo inicial da correção a data da celebração do presente termo.

Caso não seja possível a exata quantificação dos trabalhadores prejudicados, será adotado o total de trabalhadores indicados no cadastro do CAGED para a competência na qual a infração foi constatada e, na falta do CAGED, o total de trabalhadores da compromissária na mesma competência, conforme indicado no livro/ficha de registro ou, ainda, no registro eletrônico.

As multas ora pactuadas serão reversíveis ao Fundo de Defesa dos Direitos Difusos, nos termos dos arts. 5º, § 6º e 13 da Lei 7.347/85, ou, será investido em campanhas educativas/preventivas ligadas à área trabalhista ou, ainda, para reversão em prol da coletividade, mediante destinação e acompanhamento pelo Ministério Público do Trabalho.

As multas aplicadas não são substitutivas das obrigações pactuadas, que remanescem independentemente da aplicação e cobrança destas.

Caso o descumprimento das obrigações pactuadas persista após única ou sucessivas execuções das multas pactuadas, fica ressalvada a possibilidade do Ministério Público do Trabalho ajuizar a competente execução do presente Termo de Ajuste de Conduta para a efetivação das obrigações,



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
**PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE UMUARAMA**  
Praça Santos Dumont, 3940 – Umuarama – PR – CEP 87501-260  
Tel: (44) 3623-8500

mediante requerimento para que o Juízo determine as medidas cabíveis à sua efetivação nos termos dos arts. 814 e 497 do CPC.

A interposição de recurso administrativo ou a proposição de ação judicial contra multas impostas ao signatário, não constitui óbice à execução das multas previstas no presente termo.

#### **IV - DA FISCALIZAÇÃO DO CUMPRIMENTO**

O cumprimento do presente ajuste é passível de fiscalização, a qualquer tempo, pela Gerência Regional do Trabalho de Maringá e/ou pelo próprio Ministério Público do Trabalho, sendo certo que qualquer cidadão pode denunciar o desrespeito às cláusulas ora firmadas.

Na falta de apresentação de documentos exigidos por Auditor-Fiscal do Trabalho ou pelo Ministério Público do Trabalho, necessários à verificação do cumprimento do presente Termo de Compromisso, as obrigações ora assumidas serão consideradas descumpridas, com aplicação total das multas previstas no Item III.

#### **V – DA VIGÊNCIA**

As partes signatárias convencionam que o presente Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta tem vigência por prazo indeterminado, a partir desta data, podendo, em caso de descumprimento, ser executado perante a Justiça do Trabalho, consoante artigo 5º, § 6º, da Lei n.º 7.347/85 e artigo 876 da CLT.

Umuarama/PR, 04 de setembro de 2024.

**DIEGO JIMENEZ GOMES**  
PROCURADOR DO TRABALHO

**ANDREI FERNANDO BERGAMO**  
ANALISTA MPU / APOIO JURÍDICO / DIREITO

**MUNICÍPIO DE IPORÃ**  
**SÉRGIO LUIZ BORGES**

**ARIEL DE MORAES ANDREANI**  
OAB/PR 88379