



TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA nº 92/2023

(IC nº 000665.2023.14.000/7)

BINGOOL COMERCIO E SERVICOS LTDA EPP, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ/MF sob o nº 10.363.249/0001-15, com sede à Avenida Rogerio Weber, 1867 – Sala 2, Centro, Porto Velho/RO, CEP 76.801-030, neste ato representada por sua sócia proprietária, Sra Regina Mitiko Hikague, brasileira, divorciada, empresária, portadora do CPF n. 089.868.298-35, contrato social nos autos, acompanhada de seu advogado, Dr. Francisco José Gonçalves de Camargo, OAB/RO n.º 97/B, advocaciacamargopvh@hotmail.com, (69) 99331-2000, com poderes nos autos, firma o presente TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA – TAC perante o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, apresentado pelo Procurador do Trabalho que ao final assina, Dr. Lucas Barbosa Brum, com fundamento no artigo 5º, § 6º, da Lei nº. 7.347/85, artigo 784, IV do CPC e artigo 876 da CLT, conforme condições abaixo especificadas.

CLÁUSULA PRIMEIRA – DO OBJETO DO COMPROMISSO

O presente instrumento formaliza o intuito da compromissária em adequar e manter sua conduta ajustada aos ditames da legislação trabalhista em vigor, mediante o cumprimento de obrigações de fazer, as quais deverão ser observadas pela compromissária em todas as relações de trabalho que mantiver.

CLÁUSULA SEGUNDA - DAS OBRIGAÇÕES ASSUMIDAS PELA SIGNATÁRIA

A compromissária compromete-se a adimplir as seguintes obrigações:

2.1 - COMPROMETER-SE em manter sua conduta ajustada em não permitir, não tolerar e não submeter as pessoas trabalhadoras que lhe prestem serviços direta ou indiretamente (empregadas e empregados, terceirizadas e terceirizados, estagiárias e estagiários, aprendizes, entre outros) a situações que evidenciem assédio sexual, causador de dano à personalidade, à dignidade, à intimidade, à liberdade sexual e à integridade física e/ou psíquica, garantindo-lhes tratamento digno e compatível com sua condição humana, consoante a diretriz expressa no art. 1º, III, da Constituição da República;

2.1.1 O assédio sexual, para os fins da subcláusula 2.1, pode se manifestar por meio de palavras, gestos, comentários, imagens, e-mails, sons, piadas de duplo sentido, insinuações, gracejos, “cantadas”, convites íntimos, toques no corpo da vítima, humilhações,

constrangimentos, atos vexatórios, beliscões ou outros contatos físicos ou visuais indesejados, todos com conotação ou natureza sexual – com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, obter vantagem sexual, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

2.1.2 O assédio sexual, para fins trabalhistas e do presente ajuste, não está adstrito ao tipo penal do art. 216-A do Código Penal e inclui 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;

2.1.3 A presente obrigação abrange atos praticados por prepostos, administradores, chefes ou equivalentes, e por qualquer empregado, seja ou não ocupante de cargo de chefia;

2.1.4 Para ocorrer a tipificação do assédio sexual não é necessária a repetição nem a sistematização da conduta, basta um único ato de assédio sexual;

2.1.5 Os atos caracterizados como assédio sexual podem ocorrer durante a jornada ou no exercício de suas funções, bem como nos intervalos, trajetos, viagens, treinamentos, eventos ou atividades sociais, desde que decorram de uma relação de trabalho.

2.2 PROVIDENCIAR a criação e manutenção de mecanismo de denúncia e apuração de queixas de pessoas trabalhadoras que lhe prestem serviços direta ou indiretamente (empregadas e empregados, terceirizadas e terceirizados, estagiárias e estagiários, aprendizes, entre outros), mediante canal específico e idôneo de comunicação, podendo ser utilizada caixa de sugestão com garantia de anonimato, e de efetiva investigação por pessoas isentas (não envolvidas no caso denunciado e não subordinadas hierarquicamente à pessoa denunciada), com apresentação de conclusão à parte denunciante, podendo ser utilizadas técnicas como mediação de conflitos, desde que realizada por profissional habilitado. **Prazo: 60 (sessenta) dias.**

2.2.1 Durante a sindicância para colher denúncias e apurar a ocorrência de assédio sexual, deve-se zelar pela integridade física, psicológica e emocional da vítima e prezando pela sua não revitimização.

2.2.2 Havendo denúncia de assédio sexual tendo como vítima pessoa do gênero feminino, a oitiva e acompanhamento da investigação deverá ser realizada, preferencialmente, por pessoa do mesmo gênero.

2.3 REALIZAR capacitação, orientação e 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. **Prazo: 90 (noventa) dias**, renovando-se no mínimo a cada 12 (doze) meses.

2.3.1 A capacitação pode ocorrer por meio de workshop / seminário / curso sobre assédio sexual no trabalho e suas formas de manifestação, podendo ser realizado on-line ou presencialmente com carga mínima de 2 (duas) horas, estimulando o respeito mútuo entre superiores e subordinados, bem como entre colegas de trabalho, para que sejam coibidas todas as práticas de assédio sexual.

2.4 DISTRIBUIR e manter no local de trabalho, cartilhas sobre o assédio moral e sexual no trabalho esclarecendo que os empregados têm direito a um ambiente de trabalho saudável, inclusivo e isento de assédio, bem como esclarecendo que o assédio moral e/ou sexual não será permitido nem tolerado no âmbito da empresa, e que será disciplinarmente punido mediante sanções, inclusive quando praticados por chefes e superiores hierárquicos, podendo utilizar o material confeccionado pelo Ministério Público do Trabalho. **Prazo: 90 (noventa) dias.**

CLÁUSULA TERCEIRA – DA DIVULGAÇÃO DO PRESENTE AJUSTE

Afixar uma cópia deste Termo de Compromisso de Ajuste de Conduta no livro de inspeção do trabalho e, durante seis meses, fazer a publicação de banners educativos no quadro de aviso com relação ao tema assédio moral e sexual.

CLÁUSULA QUARTA - DAS MULTAS POR DESCUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES PACTUADAS

4.1 O descumprimento das obrigações pactuadas na cláusula segunda e subitens importará multa no valor de: **a)** R\$ 3.000,00 (três mil reais) em cada vez que for verificado o descumprimento do item 2.1 por decisão judicial transitada em julgada que confirme a prática de uma das condutas nela previstas. **b)** R\$ 2.000,00 (dois mil reais) caso não seja verificado a criação do mecanismo de denúncia e apuração de queixas previsto no item 2.2; **c)** R\$ 2.000,00

(dois mil reais) caso não seja realizada a capacitação, orientação e sensibilização prevista no item 2.3; **d)** R\$ 2.000,00 (dois mil reais) caso não seja distribuído o material previsto no item 2.4; O descumprimento da obrigação pactuada na cláusula terceira importará multa no valor de R\$ 500,00 (quinhentos reais).

§1º Os valores serão corrigidos por índice oficial de atualização monetária aplicável aos débitos trabalhistas e reverterão em prol do Fundo de Amparo do Trabalhador (FAT), nos termos dos arts. 5º, § 6º e 13 da Lei nº 7.347/85, resguardando-se ao Procurador do Trabalho oficiante emprestar destinação diversa, com reversão a instituições, fundos, programas ou projetos, públicos ou privados, de fins não lucrativos, que atendam mais adequadamente ao objetivo de recomposição dos bens lesados.

§2º A multa aplicada não é substitutiva: da obrigação pactuada, que remanesce incólume; de astreintes fixadas em sede de ação de execução; ou de eventual indenização por danos morais coletivos;

§3º A multa não fica sujeita às limitações do art. 412 do Código Civil;

§4º A recusa em comprovar o cumprimento deste TAC importará em presunção de descumprimento de seus termos desde a data de sua celebração, salvo prova em contrário, a cargo do compromissário;

CLÁUSULA QUINTA - DA RETIFICAÇÃO E/OU ADITAMENTO DO TAC

As partes podem, de mútuo acordo e a qualquer tempo, diante de novas informações ou se as circunstâncias exigirem, retificar, complementar ou aditar este TAC.

CLÁUSULA SEXTA - DAS EVENTUAIS ALTERAÇÕES NORMATIVAS

Deverão ser observadas, quanto aos temas tratados neste TAC, as alterações legais e infralegais que revoguem e/ou acresçam nova obrigação, passando, mediante aditamento, a integrar o presente pacto.

CLÁUSULA SÉTIMA - DA VIGÊNCIA, DA EXECUÇÃO E DA FISCALIZAÇÃO DESTE PACTO

As partes signatárias convencionam que o presente Termo de Ajuste de Conduta terá vigência

após 90 (noventa) a partir da data da assinatura eletrônica e vigorará por prazo indeterminado.

§ 1º Este Termo de Ajuste de Conduta consubstancia título executivo extrajudicial (art. 5º, § 6º, e 13, da Lei nº. 7.347/85, 784, IV do CPC/15, e 876 da CLT), e, em caso de descumprimento, será executado perante a Justiça do Trabalho;

§ 2º A interposição de recurso administrativo ou de ação judicial questionando os termos deste instrumento não constitui óbice à execução das multas por descumprimento;

§ 3º As cláusulas objeto do presente pacto permanecem inalteradas em caso de sucessão, ficando o sucessor responsável pelas obrigações aqui pactuadas, e, inclusive, pelo pagamento das multas aplicadas em caso de inadimplemento;

§ 4º O compromisso será aplicado a quaisquer empresas de eventual grupo econômico que a compromissária integre ou venha a integrar;

§ 5º O presente Termo de Ajuste de Conduta não substitui, modifica ou restringe as negociações coletivas e/ou acordos coletivos de trabalho firmados ou a serem firmados entre as entidades sindicais profissionais e as patronais intervenientes ou empresas signatárias, nem suprime direito complementar previsto na CLT;

§ 6º O presente Termo de Ajuste de Conduta não condiciona ou impede a atuação dos Auditores-Fiscais do Trabalho. Os valores de eventuais multas aplicadas, em razão do inadimplemento das obrigações pactuadas no presente Termo de Ajuste de Conduta, não serão compensados com qualquer penalidade imposta em decorrência da atuação dos Auditores-Fiscais do Trabalho;

§ 7º O cumprimento do presente ajuste é passível de fiscalização, a qualquer tempo, pela Inspeção do Trabalho, por órgãos auxiliares da Justiça do Trabalho, pela Vigilância Sanitária, pelo Sindicato Profissional e pelo próprio Ministério Público do Trabalho, e qualquer pessoa natural ou jurídica poderá denunciar ao MPT o descumprimento do ajuste.



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO

Estando assim compromissada, subscreve o presente instrumento, por intermédio de seu representante legal, para que produza os seus jurídicos e legais efeitos.

Porto Velho/RO, data da assinatura eletrônica.

Lucas Barbosa Brum
PROCURADOR DO TRABALHO
Documento assinado eletronicamente

BINGOOL COMERCIO E SERVICOS LTDA EPP
COMPROMISSÁRIA
Regina Mitiko Hikague

Dr. Francisco José Gonçalves de Camargo
OAB/RO n.º 97/B



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Assinatura/Certificação do documento **IC 000665.2023.14.000/7 Termo de Ajuste de Conduta nº 000092.2023**

.....
Signatário(a): **Lucas Barbosa Brum**

Data e Hora: **06/12/2023 11:02:34**

Assinado com login e senha.

.....
Signatário(a): **FRANCISCO JOSÉ GONÇALVES DE CAMARGO**

Data e Hora: **06/12/2023 11:52:19**

Assinado com login e senha.

.....
Signatário(a): **REGINA MITIKO HIKAGUE**

Data e Hora: **06/12/2023 11:54:12**

Assinado com login e senha.

.....
Verificação documento original: <http://www.prt14.mpt.mp.br/servicos/autenticidade-de-documentos?view=autenticidades id=1658558&ca=WXUFM77HFDLJMNRJ>