



PAJ 000322.2021.04.001/1

Ação: ACPCiv 0020692-03.2021.5.04.0663

TERMO DE CONCILIAÇÃO

COMÉRCIO DE MEDICAMENTOS BRAIR LTDA, inscrita no CNPJ nº 88.212.113/0010-92, 88.212.113/0015-05, 88.212.113/0160-14, 88.212.113/0527-54, com sede no endereço Avenida Perimetral Coronel Jarbas Quadros da Silva, nº 3701 Prédio 3, Térreo, São Cristóvão, no município de Passo Fundo/RS, CEP 99064-440, representada pelo gestor, Sr. Fernando Lusa,

acompanhado do advogado

e o Ministério Público do Trabalho, por meio do Procurador do Trabalho signatário, firmam Termo de Acordo nos autos do PAJ000322.2021.04.001/1, com a finalidade de ser juntado e homologado nos autos da : ACPCiv 0020692-03.2021.5.04.0663, nos termos que seguem:

1. DO OBJETO

O objeto deste instrumento é a fixação de obrigação de fazer, não fazer e pagar no âmbito das atividades empresariais da compromitente, a seguir estabelecidas, com a finalidade de dar fim à ACP 0020692-03.2021.5.04.0663.

2. DA ABRANGÊNCIA

O presente termo de acordo deve ser observado em todos os estabelecimentos empresariais em que a compromitente figurar como empregadora, inclusive nas hipóteses de sucessão de empregadores ou grupo econômico.

3. DAS OBRIGAÇÕES DE FAZER NÃO FAZER

A empresa se compromete ao cumprimento das seguintes obrigações de fazer e não fazer:

3.1.) Não o submeter, não permitir ou não tolerar que seus

empregados sejam expostos a situações caracterizadoras de assédio moral, abstendo-se por qualquer de seus gestores, administradores, diretores, gerentes, chefes, líderes, supervisores ou pessoas que ostentem poder hierárquico, de utilizar práticas vexatórias ou humilhantes contra os trabalhadores, assim compreendidas, especialmente, os comportamentos que consistam em pressão psicológica, coação, comunicação violenta, intimidação, discriminação, perseguição, autoridade excessiva, exigências e condutas abusivas, exigências infundadas, posturas constrangedoras, efetuados por intermédio de palavras e/ou gestos agressivos, aplicação de punições indevidas ou de qualquer outro comportamento que os submeta a constrangimentos psíquicos, físicos e morais atentatórios à honra e à dignidade dos trabalhadores, especialmente: perseguições e ameaças; sanções infundadas; medidas e comportamentos que implicam em desprezo, ignorância, humilhação, isolamento de contatos com seus superiores hierárquicos ou com outros trabalhadores; divulgação de rumores e comentários maliciosos, bem como de críticas reiteradas ou de subestimação de esforços; transferências infundadas de local de trabalho; acusações sem fundamento ou submissão a constrangimentos físicos ou morais atentatórios à honra e à dignidade dos trabalhadores; impedimento do uso de bancos e assentos; limitação e controle excessivo do uso de sanitários.

Parágrafo único: A caracterização do assédio moral implica na existência de condutas reiteradas. Violação única à integridade moral do empregado pode caracterizar dano moral.

3. 1. 1.) Para fins da alínea “a”, considerar-se-á como tolerado ou permitido o assédio que não seja investigado em tempo hábil contabilizado a partir do conhecimento dos fatos ou que, em caso de comprovado assédio em efetiva investigação, não resulte em punição ao assediador e adoção de medidas para inibir a repetição do ilícito.

3. 1. 2.) Em caso de condenação judicial transitada em julgada envolvendo assédio moral ou dano moral, em ação individual, a empresa se compromete a adotar a punição proporcional conforme provas e contexto do caso ao assediador, facultando a empresa a rescindir imotivadamente o vínculo com o assediador ;

3. 1. 3.) Em caso de acordo judicial com parcela de dano moral reiterado ou assédio moral, a empresa se compromete a adotar investigação interna das condutas do suposto assediador. A presente cláusula não se aplica se no acordo judicial constar expressamente que a parcela não se refere a assédio moral.

3. 2.) Elaborar, no prazo de 180 da assinatura do presente termo, através de profissional da área de psicologia social, diagnóstico do meio ambiente

psicossocial do trabalho, com vistas a detectar qualquer forma de assédio moral ou abuso psíquico, seja interpessoal, seja organizacional, adotando as medidas designadas do diagnóstico.

3. 3.) Elaborar e implementar, no prazo de 90 dias após a finalização do diagnóstico do item 3.2., Política de Combate permanente contra a prática de assédio moral, sexual e à discriminação no meio ambiente de trabalho, contendo medidas visando restabelecer a ordem jurídica, com a redução da alta conflituosidade e animosidade nas relações interpessoais; dos abusos do poder hierárquico; dos altos índices de adoecimento físico e psíquico, geradores de afastamentos, inclusive com percepção de benefícios previdenciários; e do assédio moral. A Política deverá, no mínimo:

a) Prever estratégias de intervenção precoce, com a finalidade de preservar a higidez do meio ambiente de trabalho, zelando pelo clima de recíproco respeito na empresa, a partir dos resultados apresentados no diagnóstico a ser elaborado por profissional competente da área psicossocial;

b) Prever o aprimoramento das normas internas de conduta e dos canais internos de recebimento de denúncias e reclamações relativas a casos que possam ser potencialmente caracterizados como assédio moral ou como condutas ou práticas vexatórias, violentas ou abusivas;

c) Incluir, pelo menos a cada bimestre, a temática de assédio moral nas reuniões da CIPA;

d) Prever indicadores objetivos de mensuração de alcance de objetivos e metas de redução/eliminação do assédio moral;

e) Prever determinações objetivas e claras para gestores, administradores, diretores, gerentes, chefes, líderes, supervisores ou pessoas que ostentem poder hierárquico, acerca da proibição da prática de condutas caracterizadoras como assédio moral, sexual e discriminação, inclusive, quanto às sanções cabíveis.

3. 4. Manter canal de recebimento de denúncias de irregularidades no ambiente de trabalho, a ser amplamente divulgado aos empregados, a fim de que qualquer pessoa que se sinta vítima de condutas que possam configurar assédio moral e/ou sexual e/ou discriminação nas relações socioprofissionais possa registrar denúncia, garantido o sigilo e privacidade da vítima e recebimento de informações anônimas, assim como que o(a) denunciante e/ou a vítima não sofra retaliações pela denúncia que vier a ser apresentada.

3. 5. Garantir a adoção de providências efetivas em face de gestores, em prazo razoável, administradores, diretores, gerentes, chefes, líderes, supervisores ou pessoas que ostentem poder hierárquico que venham a praticar assédio moral, devendo registrar em meios formais todas as providências adotadas.

3. 6. Promover, no prazo de 120 dias, campanha educativa no âmbito da empresa, para que sejam coibidas, no ambiente de trabalho, situações caracterizadoras de assédio moral, sexual e discriminação, devendo a campanha incluir:

a) criação e publicação de cartilhas informativas na intranet e e-mail explicando o que é assédio moral, sexual e discriminação para entendimento dos trabalhadores;

b) a realização de palestras e atividades, presenciais ou virtuais, ministradas por profissional habilitado, garantindo que todos seus empregados participem ao menos uma vez ao ano e os que exerçam cargos de chefia, direção e assessoramento, incluindo os gerentes de RH, ao menos duas vezes ao ano. A finalidade específica será 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. As palestras deverão abordar, também, esclarecimentos médicos a respeito dos malefícios que essa prática pode causar à saúde e à própria vida da vítima, com a finalidade de manter-se um convívio natural e pacífico entre todos os empregados e superiores hierárquicos, bem como informar acerca das obrigações previstas na presente ação.

3. 7. Abster-se de proceder à dispensa discriminatória de trabalhadores baseada em condição de saúde ou em decorrência da apresentação de atestados médicos e/ou de coagir trabalhadores para que, em tais situações, apresentem pedido de demissão e/ou de proceder à violação à estabilidade acidentária prevista no art. 118 da Lei 8.213/89, em relação aos empregados vítima de acidentes ou doenças do trabalho.

Parágrafo único: A cláusula não cria estabilidade adicional ao empregado, apenas veda que a condição de saúde ou apresentação de atestado médico seja o fator determinante para a rescisão contratual.

3. 8. Abster-se de proceder a qualquer desconto no pagamento do salário de seus empregados, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo ou em caso de dano causado pelo empregado, em caso de dolo do empregado ou, desde de que esta possibilidade tenha sido acordada previamente por escrito e devidamente comprovada a ocorrência de culpa do empregado (artigos 5º, II da CF c/c o art. 462, § 1º, da CLT).

4. . DA MULTA POR DESCUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES DE FAZER

4. 1. O descumprimento de cada uma das alíneas do item 3 acarretará no pagamento de uma multa no valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) acrescida de R\$ 1.000,00 (mil reais) por trabalhador prejudicado, a cada constatação de descumprimento.

Parágrafo único: O descumprimento de cláusulas que impliquem em violação à integralidade dos empregados importará na multa de R\$ 100.000,00 a cada constatação de descumprimento.

4. 2. Antes da incidência da multa prevista no item anterior, será a empresa intimada para apresentar defesa prévia no prazo de 30 (trinta) dias, a ser apreciada pelo Procurador do Trabalho oficiante, sem prejuízo de posterior contraditório Judicial em eventual atividade de execução.

4. 3. valor da multa será atualizado pelo INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor). Na ausência do INPC, a atualização monetária será efetuada com base no índice de correção das dívidas trabalhistas, tendo como termo inicial a data da assinatura deste instrumento e como termo final a data do efetivo pagamento.

4. 4. O ulterior cumprimento das obrigações aqui assumidas não afasta a execução das multas por descumprimento anterior.

4 . 5 . O valor apurado em decorrência da aplicação das multas acima fixadas será revertido, nos termos dos art. 5º, § 6º, e art. 13 da Lei nº 7.347/85, a fundo de direito difuso que o Ministério Público do Trabalho tenha assento.

4. 6. Acaso tal fundo não tenha sido instituído até a data do descumprimento, ficará facultado ao Procurador do Trabalho reverter a multa a instituições ou programas/projetos públicos ou privados, de fins não lucrativos, que tenham objetivos filantrópicos, culturais, educacionais, científicos, de assistência social ou de desenvolvimento e melhoria das condições de trabalho.

4. 7. A multa aplicada não é substitutiva das obrigações pactuadas, que remanescem independentemente da aplicação daquela, sendo que a multa tem natureza de cláusula penal e em caso de descumprimento do avençado, a mesma

será executada como obrigação de pagar quantia certa, enquanto as demais obrigações pactuadas serão executadas como obrigações de fazer e não fazer, conforme sua natureza, com a respectiva fixação de astreintes pelo Juízo do Trabalho competente.

5. DO PRAZO PARA CUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES DE FAZER

5. 1. As obrigações do item 3 são aplicáveis a partir da assinatura do presente acordo, salvo as obrigações que tenham prazo próprio, cujo início da aplicabilidade se dará após o prazo específico, contado após a assinatura do acordo.

5. 2. As multas tem aplicabilidade a partir do prazo de 90 dias da assinatura do acordo, salvo nas obrigações que tenham prazos específicos.

6. DA FISCALIZAÇÃO

6.1. O cumprimento do presente ajuste é passível de fiscalização, a qualquer tempo, pelo Ministério Público do Trabalho, com ou sem auxílio de outros órgãos da administração, a exemplo da Inspeção do Trabalho, CEREST, Vigilância Sanitária, dentre outros cujas atribuições alcancem a verificação das presentes obrigações.

6. 2. Presumir-se-á o descumprimento da obrigação da empresa em caso de descumprimento das requisições do Ministério Público do Trabalho.

7. O DANO MORAL COLETIVO

7.1. A título de dano moral coletivo, a empresa se compromete a pagar a quantia de R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais), a ser depositado em conta judicial vinculada à ACPCiv 0020692-03.2021.5.04.0663, em 20 parcelas mensais de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), devendo a primeira ser paga no dia 05 de maio de 2022 e as demais no dia 05 dos meses subsequentes.

7. 2. O valor das parcelas será atualizado pelo INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor). Na ausência do INPC, a atualização monetária será efetuada com base no índice de correção das dívidas trabalhistas, tendo como termo inicial a data da assinatura deste instrumento e como termo final a data do efetivo pagamento.

7. 3. Em caso de atraso no pagamento da parcela de até 10 dias, haverá a incidência de multa de 2% sobre o valor da parcela.

7. 4. Em caso de atraso no pagamento do valor da parcela superior à 10 dias, haverá a incidência de multa de 100% do saldo devedor, com vencimento antecipado das demais parcelas.

7.5. O valor da indenização por danos morais coletivos será revertido, nos termos dos art. 5º, § 6º, e art. 13 da Lei nº 7.347/85, a fundo de direito difuso que o Ministério Público do Trabalho tenha assento.

Parágrafo único: Acaso tal fundo não tenha sido instituído até a data do pagamento, ficará facultado ao Procurador do Trabalho reverter a multa a instituições ou programas/projetos públicos ou privados, de fins não lucrativos, que tenham objetivos filantrópicos, culturais, educacionais, científicos, de assistência social ou de desenvolvimento e melhoria das condições de trabalho, com o devido controle de legalidade, moralidade e impessoalidade por parte do Juízo da Execução.

8. DISPOSIÇÕES FINAIS

8.1. O presente acordo vigorará no mesmo prazo da sociedade empresarial comprometente, restando incólumes as obrigações nas hipóteses de sucessão trabalhista.

8.2. O presente acordo não implica confissão em relação aos dissídios individuais em trâmite ou em relação a situações individuais pretéritas, nem suprime direito complementar previsto na CLT. O acordo representa garantia mínima de proteção dos bens jurídicos lesados em prol da coletividade e não configura transação de direitos individuais de qualquer espécie.

8.3. Na hipótese de existência de cláusula mais benéfica prevista em instrumento coletivo ou contrato individual de trabalho, este acordo não pode ser utilizado como fundamento para aplicação de norma menos favorável ao empregado.

8.4. As partes, ajustadas e compromissadas, firmam a presente Conciliação. Com sua assinatura, o termo possui eficácia de título executivo extrajudicial, passando a ter eficácia de título de execução judicial após a sua homologação nos autos da ACP 0020692-03.2021.5.04.0663, conforme disposto nos artigos 831, parágrafo único, e 876, caput, da Consolidação das Leis do

Trabalho.

Passo Fundo, 06 de março de 2022.

(assinatura digital)
Antônio Bernardo Santos Pereira
Procurador do Trabalho

(assinatura digital)
Fernando Lusa
Gestor

(assinatura digital)
Sérgio Ferraz
Diretor Jurídico

(assinatura digital)





MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Assinatura/Certificação do documento PAJ 000322.2021.04.001/1 Termo de transação extrajudicial nº 000001.2022

Signatário(a): Antônio Bernardo Santos Pereira

Data e Hora: 06/04/2022 11:05:11

Assinado com login e senha

Signatário(a): [REDACTED]

Data e Hora: 06/04/2022 11:06:22

Assinado com login e senha

Signatário(a): FERNANDO JOSÉ LUSA

Data e Hora: 06/04/2022 11:06:48

Assinado com login e senha

Verificação documento original: <http://www.prt4.mpt.mp.br/servicos/autenticidade-de-documentos?view=autenticidades id=7339209&ca=QDQW1J71KA2AWCD9>