



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria do Trabalho no Município de JUAZEIRO DO NORTE

PP 000051.2025.07.002/1

INVESTIGADO(A): ESTADO DO CEARÁ (SECRETARIA DE EDUCAÇÃO)

TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA 35.2025

O(A) INVESTIGADO(A): **ESTADO DO CEARÁ (SECRETARIA DE EDUCAÇÃO)**, pessoa jurídica de direito público, inscrita no CNPJ sob o número 07.954.514/0001-25, estabelecido na AV. General Afonso Albuquerque Lima, S/N, Cambeba, Fortaleza/CE, CEP 60.830-120, neste ato representado(a) por sua representante legal, ELIANA NUNES ESTRELA, CPF 473.400.533-87, Secretária de Educação do Estado do Ceará, firma pelo presente instrumento, **TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA**, nos termos do art. 5º, § 6º, da Lei n.º 7.347/85, perante o **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**, por intermédio da Procuradoria do Trabalho da 7ª Região/CE, representado neste ato pela Procuradora do Trabalho abaixo subscrita, comprometendo-se a adotar as seguintes obrigações:

CONSIDERANDO que ao Ministério Público incumbe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos direitos sociais e individuais indisponíveis dos trabalhadores (CRFB/88, art. 127, caput);

CONSIDERANDO os princípios constitucionais da dignidade da pessoa e da valorização social do trabalho (art. 1º, III e IV e 170, caput, da CRFB/88);

CONSIDERANDO que todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações (art. 225 da CRFB/88);

CONSIDERANDO que a saúde e segurança de um ambiente de trabalho precisam ser construídas sob o ponto de vista físico e ergonômico, assim como sob o ponto de vista ético, moral e mental, resultando que ambiente sadio é também aquele acessível e inclusivo, livre das atitudes e práticas de discriminação e assédio;

CONSIDERANDO que a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), aplicável 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" (art. 1º), configurando violações ou abusos aos direitos humanos;

CONSIDERANDO que por **assédio moral** entende-se toda conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa **diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e afetar psiquicamente um indivíduo ou grupo**, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional;

CONSIDERANDO que a proteção contra a violência e assédio abrange todas as pessoas do mundo do trabalho, empregados(as) ou não, ou seja, qualquer que seja a sua situação contratual: pessoas trabalhadoras em geral, estagiários, aprendizes, terceirizados, voluntários, pessoas que buscam emprego ou candidatas(as) a emprego, pessoas que exercem função de autoridade, funções ou as responsabilidades de um empregador (C. 190, OIT, art. 2o);

CONSIDERANDO que a violência e assédio podem ocorrer nos mais diversos espaços relacionados ao ambiente de trabalho, tais como: o lugar de trabalho (público ou privado), os locais de pagamento, repouso, refeitórios, sanitários, vestiários, os deslocamentos, espaços de formação, as comunicações relacionadas ao trabalho (incluindo aquelas difundidas por tecnologias da informação e comunicação), o alojamento e os trajetos da casa para o trabalho (C. 190, OIT, art. 3o);

CONSIDERANDO que o exercício do poder diretivo, como direito do empregador, deve ater-se à função de regular a prestação de trabalho e de garantir sua continuidade, sem qualquer extrapolação ou desvio, sob pena de fazer surgir o excesso ou abuso de poder;

CONSIDERANDO que a pactuação do presente termo, para o Ministério Público do Trabalho, importa em declaração, pelo compromissário, de boa-fé e intenção inequívoca de que haja o cumprimento dos deveres legais e das obrigações aqui contraídas;

1. DO OBJETO

1.1. O objeto deste instrumento é a fixação de obrigações referentes à garantia de um meio ambiente laboral hígido aos servidores efetivos, comissionados e terceirizados do ente público COMPROMISSÁRIO, que prestam serviço na Escola EEEP Professor Moreira de Souza, Escola Estadual de Ensino Profissionalizante, com sede em Juazeiro do Norte-CE.

2. DAS OBRIGAÇÕES DE FAZER E DE NÃO FAZER

Sem prejuízo da observância das demais normas legais, de eventuais ações individuais que possam ser ajuizadas, bem como da apuração de outras denúncias, o(a) Compromissário(a) assume voluntariamente, as seguintes obrigações:

2.1 Designar uma equipe para elaborar um cronograma de formações com a temática de Prevenção ao Assédio Moral e Cultura de Paz a ser realizada junto Escola Estadual de Educação Profissional – EEEP Professor Moreira de Sousa localizada no Município de Juazeiro do Norte – CE.

2.1.1 Designar, no prazo de 30 dias, contados da celebração do presente Termo, equipe técnica para realizar pesquisa de clima de modo a estabelecer o primeiro contato objetivando combater a prática de assédio moral no meio ambiente de trabalho, animosidade nas relações interpessoais e de abusos do poder hierárquico.

2.2 Realizar, no prazo de até 90 dias, contados da celebração do presente Termo, capacitação do núcleo gestor da unidade para atuar na mediação e prevenção de conflitos, como parte integrante de uma política de promoção da saúde mental e prevenção de assédio moral dos profissionais que atuam no ambiente escolar, nos moldes especificados na cláusula 2.4.

2.3. Reforçar em todas as formações pedagógicas o dever inerente a cada membro do núcleo gestor de **ABSTER-SE DE SUBMETER, PERMITIR OU TOLERAR**, no âmbito das escolas públicas estaduais, práticas vexatórias ou humilhantes contra seus subordinados, sejam eles servidores públicos de carreira, empregados públicos, contratados, diretos ou terceirizados, especialmente as que consistam em pressão psicológica, coação, intimidação, discriminação, perseguição, autoridade excessiva, condutas abusivas e constrangedoras e assédio moral, por intermédio de palavras agressivas, cobranças excessivas ou qualquer outro comportamento que submeta os trabalhadores a constrangimento físico ou moral e/ou que atente contra a honra e a dignidade da pessoa humana.

2.4. Orientar que as áreas competentes procedam com rigorosa

apuração, processamento, instrução, julgamento e providências a respeito das questões envolvendo assédio moral e discriminação no ambiente de trabalho, inclusive no âmbito correicional, se necessário, observados os requisitos mínimos de admissibilidade da denúncia, registrando documentalmente o que for feito em atenção à presente cláusula.

2.5. Designar equipe técnica para realizar capacitação para os gestores da EEEP Professor Moreira de Sousa na mediação e prevenção de conflitos, como parte integrante de uma política de promoção da saúde mental e prevenção de assédio moral dos profissionais que atuam no ambiente escolar com vistas a manter em constante aprimoramento os métodos de resolução de conflitos no ambiente escolar, a democracia e a integração entre família e escola, abordando, no mínimo, os seguintes temas:

I – O conceito de assédio moral, bem como os maléficos resultados fisiológicos, psíquicos e sociais decorrentes do assédio moral;

II – Caracterização do assédio moral, os direitos de quem sofre assédio, as consequências para o assediador, bem como a existência de uma “ouvidoria” ou “comissão” na Secretaria para tratar desse tema, especificando suas funções, princípios, meio de atuação e as formas de acesso dos trabalhadores a ela (canais de comunicação);

III – A função de empregador (Estado), sindicatos e Ministério Público do Trabalho na prevenção e combate ao assédio moral; IV – A Mediação como técnica de resolução dos conflitos e a construção de uma cultura de paz nos estabelecimentos de ensino.

PARÁGRAFO ÚNICO: Deverá ser apresentado nos autos deste procedimento certificado de conclusão do curso contendo especificação de carga horária, temas abordados, período de realização e lista contendo nome completo e respectiva função dos empregados que concluíram o(s) curso(s) no prazo de até 30 (trinta) dias após a realização de cada treinamento.

2.6. **DESIGNAR** equipe técnica para realizar, em até 1(um) ano após a realização do curso de formação na Prevenção ao Assédio Moral e Cultura de Paz, pesquisa de clima e diagnóstico psicossocial na escola, abordando as recomendações feitas contra a prática de assédio moral no meio ambiente de trabalho, animosidade nas relações interpessoais e de abusos do poder hierárquico.

2.7. **ABSTER-SE DE SUBMETER, PERMITIR OU TOLERAR**, no âmbito das escolas públicas estaduais, por qualquer de seus representantes, administradores, diretores, supervisores ou pessoas que possuam poder hierárquico, utilizar práticas vexatórias ou humilhantes contra seus subordinados, sejam eles servidores públicos de carreira, empregados públicos, contratados, diretos ou terceirizados, especialmente as que consistam em pressão psicológica,

coação, intimidação, discriminação, perseguição, autoridade excessiva, condutas abusivas e constrangedoras e assédio moral, por intermédio de palavras agressivas, cobranças excessivas ou qualquer outro comportamento que submeta os trabalhadores a constrangimento físico ou moral e/ou que atente contra a honra e a dignidade da pessoa humana.

2.8. **ABSTER-SE** de, por qualquer de seus representantes, servidores, empregados ou profissionais, ocupantes ou não de cargos ou funções de chefia e direção ou pessoas que ostentem poder hierárquico, utilizar práticas vexatórias ou humilhantes contra os trabalhadores, especialmente:

a. TRATAR os servidores efetivos, temporários, comissionados ou terceirizados com rigor excessivo ou de impô-los sanções punitivas, transferência ou demissão com desvio de finalidade ou incompatíveis com o grau de gravidade das faltas praticadas, tais como ameaças infundadas de autuação de processos administrativos disciplinares e demissões, dentre outros, como forma de perseguição;

b. ADOPTAR comportamentos que, de maneira abusiva, retiram a autoridade do servidor/professor no exercício de sua função, como a realização de questionamentos de forma pública quanto à metodologia utilizada, a exposição pública de desempenho/avaliações com propósito de assediar e a instalação de câmeras de segurança com finalidade intimidatória.

c. EXCLUIR deliberadamente qualquer profissional de reuniões, confraternizações institucionais, grupos de aplicativos de conversas etc., como forma de discriminação e/ou retaliação no ambiente de trabalho.

d. PRATICAR deliberadamente quaisquer atos que importem em exposição vexatória, constrangimento e humilhações, seja em reuniões, encontros ou em quaisquer situações cotidianas de trabalho, que venha a causar desconforto psicológico aos profissionais no ambiente de trabalho.

e. ADOPTAR, no âmbito das relações de trabalho, postura autoritária, de desrespeito ou hostilidade, devendo os atos de todos os gestores se pautarem pelo fomento ao diálogo, à cooperação e à transparência.

f. PRATICAR quaisquer atos discriminatórios em razão de raça, cor origem, etnia, sexo, idade estado civil, orientação sexual, identidade de gênero, religião, ideologia política, filiação ou atividade sindical ou partidária, deficiência, natureza da contratação do profissional (efetivo, temporário, comissionado, terceirizado etc.), condição médica e de saúde, que tenham por efeito tratamento desigual no ambiente de trabalho, ou qualquer outro critério que

se revele discriminatório, assim considerado aquele que vulnere o direito de igualdade assegurado no caput do art. 5º da Constituição da República de 1988.

g. IMPOR exigências incompatíveis com as funções dos profissionais, bem como realizar cobranças excessivas das atividades a serem realizadas no ambiente de trabalho.

2.9. **MANTER** canal de recebimento de denúncias de irregularidades no ambiente de trabalho, a ser amplamente divulgado aos servidores, a fim de que qualquer pessoa que se sinta vítima de condutas que possam configurar assédio moral 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;

PARÁGRAFO ÚNICO: **ASSEGURAR** a rigorosa apuração, processamento, instrução, julgamento e providências a respeito das questões envolvendo assédio moral e discriminação no ambiente de trabalho, inclusive no âmbito correicional, se necessário, observados os requisitos mínimos de admissibilidade da denúncia, registrando documentalmente o que for feito em atenção à presente cláusula.

2.10. **ENCAMINHAR** ao Instituto de Saúde dos Servidores do Estado do Ceará – ISSEC para avaliação de eventual prestação de assistência médica, psicológica e social gratuita aos servidores públicos (efetivo, temporário, comissionado) que apresentarem transtornos físicos e mentais decorrentes de assédio moral, nos termos do art. 13 da Lei Estadual 15.036/2011.

3. DA MULTA E DE OUTROS REFLEXOS PECUNIÁRIOS DECORRENTES DA CONDOTA IRREGULAR

3.1. A inobservância dos dispostos no item 2.1 a 2.10, incluindo seus parágrafos e itens, deste ajuste ensejará, no caso de necessidade de execução judicial do presente título, o pagamento de multa (a ser arbitrada pelo órgão do Poder Judiciário competente, sem prejuízo da estipulação de astreintes até o efetivo adimplemento da obrigação);

3.2. Os valores das multas eventualmente aplicadas serão corrigidos pelo Índice de Preço ao Consumidor Amplo-Especial (IPCA-E) ou, na sua falta, pelo índice adotado para a correção dos créditos trabalhistas, a contar da data da assinatura deste compromisso, e revertidas em favor da sociedade, a instituições públicas ou privadas, sem fins lucrativos, em destinação compatível com a prevenção dos ilícitos ou a reparação de lesões concernentes ao âmbito

laboral (art. 5o, Res. 179/CNMP), indicadas oportunamente, ou, a critério do MPT, serão destinadas ao FAT (art. 5o, § 6o e 13, Lei 7.347/85);

3.3. As multas têm natureza de astreintes, não incidindo a limitação prevista no art. 412, do Código Civil;

3.4. As multas fixadas não são substitutivas

a) das obrigações de fazer e não fazer estipuladas;

b) de astreintes arbitradas em juízo para o cumprimento das obrigações específicas, na hipótese de execução judicial;

c) de eventual indenização por danos materiais e morais por violação a direitos transindividuais;

d) de multas administrativas aplicadas pela SRTE.

3.5. A recusa em comprovar o cumprimento deste TAC por informações, documentos ou qualquer outro tipo de conduta, importará em presunção absoluta de descumprimento de seus termos.

4. DA FISCALIZAÇÃO

4.1. O acompanhamento, a fiscalização e a verificação do Termo de Ajuste de Conduta poderão ser feitos por meio de inspeção pelo Ministério Público do Trabalho, por Procurador ou por servidor designado (art. 9o, Res. 179, CNMP), pelo Ministério do Trabalho, por qualquer Auditor ou servidor designado, pelo sindicato profissional, por outros órgãos de fiscalização, como Vigilância Sanitária – VISA, Centro de Referência em Saúde do Trabalhador – CEREST, sem prejuízo de outros meios que se mostrarem adequados para tanto, sendo certo que qualquer cidadão pode denunciar o desrespeito às obrigações assumidas;

4.2. A multa pactuada não se confunde e nem impede a atuação dos Auditores Fiscais do Trabalho ou de qualquer órgão de fiscalização no exercício do poder de polícia, não caracterizando bis in idem a aplicação das penalidades administrativas;

4.3. Os recursos administrativos interpostos perante os Auditores Fiscais do Trabalho, vinculados ao Ministério do Trabalho e Emprego ou demais órgãos em face de sua atuação fiscalizatória, não elidem a mora do COMPROMISSÁRIO;

4.4. Na eventualidade de chegar ao conhecimento do Ministério Público do Trabalho notícia de descumprimento de alguma das cláusulas obrigacionais contidas no presente Termo de Ajuste de Conduta, será realizada audiência preliminar com a compromissária, para apresentação de defesa escrita, acompanhada ou não de documentos, facultada, também, a produção de prova testemunhal, antes da adoção de medidas executivas.

5. DIVULGAÇÃO

5.1. O COMPROMISSÁRIO se compromete a encaminhar cópia do presente Termo de Ajuste de Conduta para que seja afixado em quadro de avisos situado em local de fácil acesso e ampla visibilidade pela comunidade escolar.

5.2. A divulgação deve ser feita no prazo de 30 (trinta) dias, e devidamente comprovada, e devidamente comprovada nos presentes autos, sob pena de multa diária de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais).

6. EXECUÇÃO

6.1. As partes reconhecem ao presente instrumento eficácia e força de título executivo extrajudicial, nos termos do disposto nos arts. 5º, § 6º, da Lei no 7.347/85 e 876 da CLT, estando cientes de que o não cumprimento, parcial ou total, do presente COMPROMISSO ensejará sua execução forçada perante a Justiça do Trabalho, em conformidade com o disposto nos arts. 876 e 877-A da CLT, relativamente a todas as obrigações descumpridas e à multa.

7. VIGÊNCIA:

7.1. Este termo tem efeitos imediatos, a partir de sua assinatura e vigorará pelo prazo de 2 (dois) anos, oportunidade na qual, ao seu término, será reavaliada a necessidade/possibilidade de sua prorrogação.

8. DAS DISPOSIÇÕES GERAIS:

8.1 O presente termo de ajuste de conduta não impede o manejo das ações individuais que os trabalhadores, espólio, sucessores, dependentes ou outros entendam cabíveis para a salvaguarda de seus direitos, ou para postulação judicial de quaisquer direitos e obrigações que entendam cabíveis, uma vez que se cinge a atuação coletiva do Ministério Público do Trabalho.

8.2 O presente Termo de Ajuste de Conduta não configura transação de direitos de qualquer espécie e representa uma garantia mínima de proteção dos bens jurídicos lesados em prol da coletividade, não impedindo, assim, a utilização das medidas judiciais que forem necessárias e adequadas para complementar ou corrigir eventuais violações de direitos e interesses que se apresentarem insuficientemente protegidos, ou caso este ajuste revele-se ineficaz. As medidas judiciais aqui referidas podem ser propostas pelo Ministério Público do Trabalho ou por qualquer colegitimado à ação civil pública.

Por estarem as partes plenamente ajustadas, firmam o presente Termo de Ajuste de Conduta, para que produzam seus efeitos legais e jurídicos.

JUAZEIRO DO NORTE, 08 de outubro de 2025.

Juliana Sombra Peixoto Garcia
Procuradora do Trabalho

Representante legal da ESTADO DO CEARA (SECRETARIA DE EDUCAÇÃO)



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Assinatura/Certificação do documento **IC 000051.2025.07.002/1 Termo de Ajuste de Conduta nº 000035.2025**

Signatário(a): **Juliana Sombra Peixoto Garcia**
Data e Hora: **08/10/2025 12:06:16**
Assinado com login e senha.

Signatário(a): **KAUE DA SILVA MENEZES**
Data e Hora: **08/10/2025 12:07:02**
Assinado com login e senha.

Signatário(a): **ELIANA NUNES ESTRELA**
Data e Hora: **08/10/2025 12:15:47**
Assinado com login e senha.

Verificação documento original: <http://www.prt7.mpt.mp.br/servicos/autenticidade-de-documentos?view=autenticidades id=3526321&ca=ZH9S2JL1JNCRBCDR>