



Inquérito Civil nº 1.30.017.000099/2019-94

TERMO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA

Pelo presente instrumento, nos termos do art. 5º, § 6º, da Lei n. 7.347/85, de um lado os compromissários **MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL**, representado pelo Procurador da República Julio José Araujo Junior, e o **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**, representado pelo Procurador Rafael Garcia Rodrigues; e, de outro, o compromissário HOVERLLAN FROSI, gestor do Shopping Vida, representado por seu advogado Carlos Fernando do Valle Lima Filho, OAB/RJ nº 145.620;

CONSIDERANDO a atribuição do Ministério Público para a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, nos termos do artigo 6º, incisos VII, alínea “c”, da Lei Complementar n. 75/93, artigos 127 e 129, incisos II e III, da Constituição Federal;

CONSIDERANDO as atribuições do 3º Ofício da Procuradoria da República em São João de Meriti sobre os procedimentos relativos a matérias afetas à Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão, nos termos do artigo 2º, III, da Portaria Conjunta MPF/PRM/VR n. 03, de 22 de julho de 2014;

CONSIDERANDO a atribuição da Procuradoria Regional do Trabalho em Nova Iguaçu;

CONSIDERANDO que, nos termos do artigo 6º, inciso XX, da Lei



MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA DA REPÚBLICA NO MUNICÍPIO DE SÃO JOÃO DE MERITI
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

Complementar 75/93, compete ao Ministério Público “expedir recomendações, visando a melhoria dos serviços públicos e de relevância pública, bem como ao respeito, aos interesses, direitos e bens cuja defesa lhe cabe promover, fixando prazo razoável para a adoção das providências cabíveis”;

CONSIDERANDO que, a teor do art. 5º da Constituição da República de 1988, todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à liberdade, à igualdade e à segurança;

CONSIDERANDO que dentre os fundamentos da República Federativa do Brasil está a dignidade da pessoa humana (CRFB/88, art. 1º, III), que contempla a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, sendo esta promoção um dos objetivos desta República (CRFB/88, art. 3º, IV);

CONSIDERANDO que é inviolável a liberdade de consciência e de crença religiosa, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias (artigo 5º, VI);

CONSIDERANDO que a CFRB/88 dispõe que ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa (artigo 5º, VIII);

CONSIDERANDO o que consta do Inquérito Civil Público nº 1.30.010.000099/2019-94;

CONSIDERANDO os termos do Inquérito Civil nº 000166.2019.01.004, em trâmite na Procuradoria Regional do Trabalho em Nova Iguaçu;

CONSIDERANDO que a Constituição da República de 1988, em seu art. 5º, *caput*, positiva o princípio da igualdade, que obriga todas as esferas do Estado brasileiro a adotar



MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA DA REPÚBLICA NO MUNICÍPIO DE SÃO JOÃO DE MERITI
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

medidas de reparação da injustiça cultural ou simbólica que atinge a identidade, as tradições e práticas dos grupos sociais estigmatizados ou subordinados;

CONSIDERANDO que a eficácia dos direitos humanos não é apenas vertical, mas também horizontal, alcançando a relação entre particulares;

CONSIDERANDO a obrigação prevista no art. 1º, alínea 1, da Convenção Americana sobre Direitos Humanos de 1969, no sentido de que os Estados-partes se comprometem a respeitar os direitos e liberdades nela reconhecidos e a garantir seu livre e pleno exercício a toda pessoa que esteja sujeita à sua jurisdição, sem discriminação alguma, por motivo de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição social;

CONSIDERANDO o conceito de discriminação racial indireta contido na Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e formas conexas de Intolerância (art. 2º), que alcança, seja na esfera da vida pública ou privada, dispositivos, práticas ou critérios aparentemente neutros que têm a capacidade de acarretar uma desvantagem particular para pessoas pertencentes a um grupo específico;

CONSIDERANDO a declaração e o programa de ação previstos na III Conferência Mundial de Combate ao Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância correlata, em 2001, em Durban, ressaltam que a religião, a espiritualidade e as crenças desempenham um papel central nas vidas de milhões de mulheres e homens, e no modo como vivem e tratam as outras pessoas. Religião, espiritualidade e crenças podem e devem contribuir para a promoção da dignidade e dos valores inerentes à pessoa humana e para a erradicação do racismo, discriminação racial, xenofobia e intolerância correlata;

CONSIDERANDO que o colonialismo interno, entendido como a reprodução de padrões de dominação próprios do período colonial mesmo após os processos de independência, segue produzindo hierarquizações entre povos e culturas, conduzindo certos



MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA DA REPÚBLICA NO MUNICÍPIO DE SÃO JOÃO DE MERITI
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

grupos à subordinação, aos silenciamentos e aos esquecimentos;

CONSIDERANDO o disposto no Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010) acerca do combate à intolerância religiosa;

CONSIDERANDO que a Lei nº 7.716/1989, estabelece, em seu art. 20, *caput*, que aquele que “praticar, induzir ou incitar a discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional” será penalizado com reclusão de 1 (um) a 3 (três) anos e multa, sujeito à pena de reclusão de 2 (dois) a 5 (cinco) anos se o crime for cometido por intermédio dos meios de comunicação ou publicação de qualquer natureza;

CONSIDERANDO que foi recebida denúncia pelo MPF e pelo MPT acerca do comunicado de contratação de empregados da empresa Shopping Vida, direcionados ao público evangélico;

CONSIDERANDO que, em documento endereçado a pastor de igreja evangélica, o Shopping Vida oferecia vagas de emprego a pessoas daquela religião, conforme se depreende de seu inteiro teor:

A/C

Pastor Presidente

Ref.: Oportunidade de emprego aos **MEMBROS** da igreja no Shopping Vida

Precisa-se:

Mocas e Rapazes que gostariam de ingressar em nossa empresa, favor entregar currículo carimbado pela igreja no seguinte endereço: Rodovia Presidente Dutra, nº 9000 ao lado do Carrefour de Belford Roxo no SAC de Segunda a Sexta de 09:00 às 18:00h ou por E-mail: vagasrh@shoppingvida.com.br, mencionando no assunto do e-mail a igreja ao qual o mesmo faz parte, no corpo



do e-mail a vaga interessada e anear o currículo com o carimbo da igreja.

- VAGAS P/ OPERADOR DE LOJA
- VAGAS PARA OPERADORA DE CAIXA
- VAGA DE AUXILIAR DE IMPORTAÇÃO E EXPORTAÇÃO

Obs: Para a vaga de auxiliar de importação e exportação é necessário os seguintes requisitos:

- Inglês fluente;
- Irá realizar rotinas de processos de importação e acompanhamento total dos processos; Contato com fornecedores e prestadores de serviços;
- Necessário conhecimento no fechamento de câmbio;
- Ensino Superior será um diferencial;

Benefícios: Vale Transporte, Alimentação no local, Convênio com Curso Microlins, Curso de Inglês Yes, Convênio com a Faculdade Fabel e Uniabeu.

GRATO
SHOPPING VIDA

CONSIDERANDO que o comunicado conferia aparentemente privilégio ilegal na oferta de emprego, ao discriminar pessoas de outras religiões;

CONSIDERANDO que o anúncio gerou forte indignação em sacerdotes de religiões de matriz africana, e que o COMPROMISSÁRIO afirmou que a missiva não tinha intenção de discriminar a qualquer grupo religioso, uma vez que nunca teria havido qualquer tipo de benefício com o fim de dar preferência, quando da contratação a pessoas evangélicas;

CONSIDERANDO que o COMPROMISSÁRIO afirma não levar em conta a religião como fator para a admissão de qualquer funcionário e que possui, em seu quadro, colaboradores e funcionários de todas as raças, etnias e religiões, sem qualquer tipo de diferenciação;



CONSIDERANDO que pelo disposto pela Convenção n. 111 da OIT, é proibida toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

CONSIDERANDO que nos termos das considerações expostas no Relatório da OIT sobre Igualdade no Trabalho, é proibido qualquer tipo de discriminação com base na religião;

CONSIDERANDO que foi constituída uma comissão para apurar e acompanhar os casos de intolerância religiosa ocorridos na Baixada Fluminense, composta de lideranças de templos religiosos de matriz africana;

CONSIDERANDO que foi realizada reunião com a Comissão de Intolerância Religiosa instituída pelo MPF em 14 de março de 2019, oportunidade em que os sacerdotes de matriz africana relataram que a prática era comum na região, e que há vários casos de discriminação no mercado de trabalho a pessoas daquela religião;

CONSIDERANDO que foi realizada reunião com o responsável pela empresa Shopping Vida, que lamentou pelo ocorrido, explicou as circunstâncias do comunicado e comprometeu-se a definir medidas que exteriorizem o respeito que a empresa nutre pela observância da igualdade entre pessoas de diferentes sexos, raças e religiões;

CONSIDERANDO foi apresentada proposta de termo de ajustamento de conduta para prevenir a ocorrência de ilicitudes;

CONSIDERANDO que foram realizadas reuniões para discutir o conteúdo do termo, além de tratativas por correio eletrônico;



RESOLVEM as partes acima qualificadas celebrar o presente AJUSTE, que será regido pelas cláusulas abaixo:

Cláusula 1ª – O presente ajuste tem por finalidade assegurar a igualdade na oferta de vagas de emprego e trabalho pelo Shopping Vida, doravante COMPROMISSÁRIO, em respeito à liberdade religiosa e à concretização do direito ao autodesenvolvimento da personalidade por parte de candidatos e candidatas, por meio da adoção de medidas que demonstrem o seu compromisso com a valorização da liberdade e da diversidade religiosas.

Cláusula 2ª – O presente termo compreende obrigações de não fazer e de fazer, sendo as primeiras atinentes ao respeito à liberdade religiosa, ao passo que as segundas compreendem a promoção da liberdade e da diversidade religiosas.

AS OBRIGAÇÕES DE NÃO FAZER

Cláusula 3ª – O COMPROMISSÁRIO não adotará comunicação discriminatória para preenchimento de vagas de trabalho na empresa, entendida esta como o direcionamento do processo seletivo a um segmento religioso ou o oferecimento de vagas específicas a pessoas de determinada religião.

Cláusula 4ª – O COMPROMISSÁRIO adotará um processo seletivo impessoal, limitado aos seus espaços físicos e de internet, e não enviará avisos especiais a grupos religiosos, de modo a assegurar que o conhecimento acerca do processo seletivo seja difundido inicialmente a partir de suas redes ou de sítios eletrônicos especializados em oferecimento de vagas de emprego.

Cláusula 5ª – O COMPROMISSÁRIO não formulará qualquer questionamento a candidato (a) acerca de sua religião durante o processo seletivo nem estabelecerá qualquer exigência relacionada à religião por ele (ela) praticada durante o contrato



de trabalho.

Cláusula 6ª – O COMPROMISSÁRIO não realizará atos contra a liberdade religiosa de seus empregados, tais como exigir a participação em reuniões ou em momentos de reflexão com cunho religioso promovidos pela empresa. Além disso, o COMPROMISSÁRIO não adotará qualquer procedimento que indique pressão psicológica, coação, intimidação, discriminação, perseguição, condutas abusivas e constrangedoras, em face dos trabalhadores que se recusam a esta participação, por suas crenças religiosas, mesmo quando tais eventos ocorram dentro do horário de trabalho.

Cláusula 7ª – O COMPROMISSÁRIO não adotará condutas como:

I - Discriminar, segregar ou prejudicar empregados em razão de sua opção religiosa;

II - Estabelecer normas, preferências, rotinas, benefícios, licenças, comissões, verbas, prerrogativas, promoções baseando-se na fé religiosa do trabalhador, ou por qualquer meio utilizar a religião como critério de tratamento ou oportunidades no trabalho, inclusive para admissão, manutenção ou dispensa em relação aos demais trabalhadores;

III - Obstaculizar a evolução da carreira, a estabilidade funcional do trabalhador, o exercício de garantias ou direitos, dentre outros.

AS OBRIGAÇÕES DE FAZER

Cláusula 8ª – O COMPROMISSÁRIO apresentará, no prazo de 10 dias, um comunicado, cujo teor segue anexo, a ser divulgado em suas redes sociais e na entrada do estabelecimento, sem prejuízo da divulgação pública pelo MPF e pelo MPT.



Parágrafo primeiro – O comunicado a ser afixado na porta do estabelecimento será apresentado em cartaz de tamanho A3, devendo ser mantido por prazo não inferior a 30 dias.

Cláusula 9ª - Serão afixados no Shopping Vida, em locais de fácil visualização, no prazo de 30 (trinta) dias, e mantidos por pelo menos um ano, a contar da data da assinatura do TAC, 12 (doze) cartazes de tamanho A3, em locais definidos conjuntamente com o MPF e o MPT, com avisos sobre a possibilidade de ser apresentada denúncia a esses órgãos acerca de eventual prática de racismo religioso no local, com o seguinte teor:

O Shopping Vida, o Ministério Público Federal e o Ministério Público Trabalho têm o firme compromisso com o respeito à liberdade religiosa no trabalho. Em caso de prática de racismo religioso neste ou em qualquer outro local, denuncie nos sítios www.mpf.mp.br, www.mpt.mp.br ou pelos telefones (21) 2753-7926 e (21) 2669-3454.

Cláusula 10ª – O COMPROMISSÁRIO disponibilizará, por duas vezes, até agosto de 2020, um espaço, preferencialmente em sua área mais espaçosa, para a realização, em dia a ser definido em conjunto com o MPF, com o MPT e a Comissão de Combate à Intolerância Religiosa do MPF, de audiência ou reunião sobre a liberdade religiosa. O evento será organizado pelo MPF e pelo MPT e envolverá diversas denominações, inclusive grupos religiosos de matriz africana.

Parágrafo primeiro – As audiências ou reuniões mencionadas no *caput* serão organizadas da seguinte forma:

I – Cada encontro terá duração máxima de duas horas e trinta minutos e ocorrerá preferencialmente a partir das 19h, em dia útil;



II – A mesa será composta por um representante do MPF e um representante do MPT, que farão a abertura da audiência e falarão por cerca de 10 minutos cada um;

III – A seguir, será conferida participação aos presentes, e cada pessoa inscrita terá direito a manifestação por 5 minutos, observado o tempo máximo de duração da audiência.

IV – Nos últimos 10 minutos, os membros do Ministério Público farão considerações finais e encaminhamentos;

V – O evento será destinado a 50 pessoas, convidadas direta e nominalmente pelo MPF e pelo MPT, de diversas religiões, podendo a empresa convidar 10 pessoas além do limite estabelecido.

Cláusula 11ª – O COMPROMISSÁRIO promoverá uma ampla campanha educativa no âmbito interno da empresa, a partir da divulgação, por meio de distribuição a cada funcionário (a), de cartilhas educativas elaboradas por órgão público ou entidade da sociedade civil indicada pelo MPF e pelo MPT. Além disso, haverá, até agosto de 2020, a realização pelos órgãos de 2 (duas) palestras explicativas para cada grupo de trabalhadores definidos na forma do parágrafo primeiro, que abordem o tema da liberdade religiosa a todos os trabalhadores, para que sejam coibidas, no ambiente de trabalho, situações caracterizadoras de discriminação religiosa.

Parágrafo primeiro – Cada palestra será apresentada a grupos de 20 a 30 funcionários, com duração de 1 (uma) hora, preferencialmente às sextas-feiras no início do expediente. Assim, cada palestra será apresentada mais de uma vez até alcançar a totalidade de trabalhadores da empresa, os quais serão organizados e divididos conforme escala fornecida pelo Shopping Vida.

DISPOSIÇÕES FINAIS

Cláusula 12ª – O presente instrumento será publicado em extrato no Diário



Oficial do Município.

Cláusula 13ª – O presente termo terá eficácia de título executivo extrajudicial, na forma do art. 5º, § 6º da Lei nº 7.347/85.

Cláusula 14ª - O inadimplemento de cláusula de obrigação de não fazer enseja o pagamento de multa de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais), ao passo que o inadimplemento total de cláusula de obrigação de fazer enseja o pagamento de multa diária de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) até o seu cumprimento. Em caso de inadimplemento parcial de cláusula de obrigação de fazer, a multa diária será de R\$ 1.000,00 (um mil reais).

Parágrafo primeiro – Em caso de ocorrência de justo motivo que impeça o cumprimento dos prazos previstos, o responsável pelo cumprimento deverá comunicá-lo ao MPF e ao MPT no prazo máximo de 02 (dois) dias úteis, a contar de sua constatação, sob pena de não apreciação.

Parágrafo segundo – Caso ocorra o descumprimento de qualquer das obrigações assumidas, em virtude de atos ou fatos que possam ser atribuídos a terceiros, será assegurado o direito à ampla defesa e ao contraditório, no âmbito administrativo ou judicial, em atenção ao princípio da indisponibilidade do interesse público.

Julio José Araujo Junior
Procurador da República

Rafael Garcia Rodrigues
Procurador do Trabalho



MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA DA REPÚBLICA NO MUNICÍPIO DE SÃO JOÃO DE MERITI
PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE NOVA IGUAÇU

Hoverllan Frosi

Compromissário

Carlos Fernando do Valle Lima Filho

Advogado (OAB/RJ nº 145.620)