

NOTA TÉCNICA/ COORDIGUALDADE nº 001/2022

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Nota Técnica para a atuação do Ministério Público do Trabalho em face das denúncias sobre prática de assédio eleitoral no âmbito do mundo do trabalho.

A COORDIGUALDADE – Coordenadoria de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho, com fundamento na Constituição da República, artigos 1º, incisos II e V, 3º, inciso IV, 5º, 7º, 127 e 129, na Lei Complementar n. 75/93, artigos 5º, inciso I, alínea “a” e “b”, inciso III, alínea “e”, 6º, inciso XX, 83, inciso III, e 84, *caput*, **expede a presente Nota Técnica**, que tem por objeto a orientação de membros e membras do Ministério Público do Trabalho em razão de denúncias acerca da prática de assédio eleitoral no âmbito das relações de trabalho.

Incumbe ao Ministério Público a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis (art. 127, *caput*, da CRFB/88), para tanto podendo promover o inquérito civil e a ação civil pública para proteção direitos coletivos *lato sensu*, bem como adotar outras medidas de natureza extrajudicial e judicial necessárias ao alcance de sua finalidade constitucional, como a expedição de Requisições, Recomendações, propostas de Termos de Ajuste de Conduta, dentre outros instrumentos previstos na lei e na Constituição Federal.

A liberdade política, dada sua importância, conta com previsão em diplomas internacionais de Direitos Humanos, como, por exemplo, no Pacto Internacional Sobre Direitos Civis e Políticos da ONU (1966), que dispõe, em seu art. 25, que: *“Todo cidadão terá o direito e a possibilidade, sem qualquer das formas de discriminação mencionadas no artigo 2 e sem restrições infundadas: a) de participar da condução dos assuntos públicos, diretamente ou por meio de representantes livremente escolhidos; b) de votar e de ser eleito em eleições periódicas, autênticas, realizadas por sufrágio universal e igualitário e por voto secreto, que garantam a manifestação da vontade dos eleitores; c) de ter acesso, em condições gerais de igualdade, às funções públicas de seu país”*.

Nos termos do art. 1º da Constituição Federal de 1988, “A República Federativa do Brasil (...) constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: I - a

soberania; II - a cidadania; III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; V - o pluralismo político”, sendo certo que a tutela da dignidade da pessoa humana pressupõe a efetivação dos direitos fundamentais também nas relações privadas, incluindo a do trabalho.

A República Federativa do Brasil é forjada no primado do império das leis, que são criadas pelo povo e para o povo, para a concretização da dignidade da pessoa humana e para o respeito aos Direitos Humanos Fundamentais, em que a soberania popular, exercida pelo sufrágio universal e pelo voto direto e secreto, é *direito fundamental de primeira dimensão* que deve ser respeitado e preservado, exigindo tutela Estatal no sentido de se vedar intervenção ilícita na esfera de liberdade dos indivíduos.

Nesse sentido, o ordenamento jurídico pátrio resguarda a liberdade de consciência, de expressão e de orientação política (CRFB/88, art. 1º, II e V; 5º, VI, VIII), protegendo o livre exercício da cidadania, notadamente por meio do voto direto e secreto, que assegura a liberdade de escolha de candidatas ou candidatos, no processo eleitoral, por parte de todas as pessoas cidadãos. A liberdade de pensamento, tutelada pelos incisos VI, VIII e IX do art. 5º da Constituição Federal de 1988 é associada à tutela da liberdade política (art. 14, CRFB/88), que dispõe sobre os direitos políticos e assevera: *“A soberania popular será exercida pelo sufrágio universal e pelo voto direto e secreto com valor igual para todos, (...)”*

O Brasil rege-se nas relações internacionais pela prevalência dos direitos humanos (art. 4, II, CF/88), sendo que a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 repele a discriminação sob quaisquer de suas formas (artigos 1, 2 e 7), na medida que toda pessoa é digna de igual consideração e respeito. O texto constitucional estabelece, assim, a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (CRFB/88, artigo 3º, IV), consagrando o direito à não discriminação no âmbito das relações de trabalho (CRFB/88, artigo 5º, XLI e 7º, XXX).

No âmbito das relações de trabalho, a Convenção n.º 111 da Organização Internacional do Trabalho – OIT (Decreto n.º 10.088/2019, Anexo XXVIII), norma de status supralegal, que versa sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão, em seu artigo. I, “a”, proíbe *“toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que*

tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão”.

Também a Convenção n.º 190 da OIT, aplicada por força do art. 8º da CLT, estabelece, em seu art. 5º, o dever de respeitar, de promover e de realizar os princípios e os direitos fundamentais no trabalho, como também reconhece que a violência e o assédio no mundo do trabalho constituem violações ou abusos aos Direitos Humanos, sendo, ainda, uma ameaça à igualdade de oportunidades e, com isso, inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho decente, que deve se pautar pelo respeito mútuo e pela dignidade do ser humano. Esta mesma a Convenção estabelece, em seu art. 5º, o dever de respeitar, de promover e de realizar os princípios e os direitos fundamentais da OIT, nomeadamente a eliminação da discriminação relativamente ao emprego e à profissão, devendo, igualmente, serem adotadas medidas objetivando a promoção do trabalho decente.

Segundo a mesma Convenção, a “violência e assédio” no mundo do trabalho refere-se a uma série de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças desses, seja uma única ocorrência ou repetida, que visam, resultam ou podem resultar em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos e inclui violência e assédio de gênero (art. 1º).

A interferência do empregador nas orientações pessoais, políticas, filosóficas ou eleitorais do empregado ofende o art. 5º, *caput* e inciso II, da Constituição Federal de 1988, e contraria a configuração republicana de Estado Democrático de Direito (art. 1º, incisos III e V), pois fundado no pluralismo político e na coexistência de distintas interpretações políticas e filosóficas no seio social. Referida liberdade de consciência e de orientação política por parte dos empregados, foi reafirmada pela reforma trabalhista (13.467/2017), na medida em que atribui à comissão de representantes de empregados a atribuição de “assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical”. (CLT, art. 510-B, inciso V).

O assédio moral eleitoral é caracterizado a partir de uma conduta abusiva que atenta contra a dignidade do trabalhador, submetendo-o a constrangimentos e humilhações, com a finalidade de obter o engajamento subjetivo da vítima em relação a determinadas práticas ou comportamentos de natureza política durante o

pleito eleitoral.

O poder diretivo do empregador é limitado pelos direitos fundamentais da pessoa humana, não podendo tolher o exercício dos direitos de liberdade, de não discriminação, de expressão do pensamento e de exercício livre do direito ao voto secreto, sob pena de se configurar abuso daquele direito, violando o valor social do trabalho, fundamento da República (CRFB/88, art. 1º, inciso IV) e previsto como direito social fundamental (CRFB/88, arts. 6º e 7º) e como fundamento da ordem econômica (CRFB/88, art. 170, *caput*, e art. 190).

A utilização do contrato de trabalho para o exercício ilícito de pressão ou de impedimento da fruição de direitos, de interesses ou de vontades do empregado, é prática que viola a função social contrato, prevista como baliza para os atos privados em geral, conforme o art. 5º, inciso XXIII, e art. 170, inciso III, ambos da Constituição Federal, bem como no art. 421 do Código Civil, que dispõe que *“A liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato”*.

Os artigos 299 e 201 do Código Eleitoral (Lei nº 4.737/65) definem como crime, com pena de reclusão de até 4 anos e multa, respectivamente, as condutas de: *“Dar, oferecer, prometer, solicitar ou receber, para si ou para outrem, dinheiro, dádiva, ou qualquer outra vantagem, para obter ou dar voto e para conseguir ou prometer abstenção, ainda que a oferta não seja aceita”* e *“Usar de violência ou grave ameaça para coagir alguém a votar, ou não votar, em determinado candidato ou partido, ainda que os fins visados não sejam conseguidos.”*

Ainda, define como crime, com pena de detenção de 6 meses e multa, o impedimento ou o embaraço ao sufrágio, conforme artigo 297 do Código Eleitoral.

A Resolução nº 23.610/2019 do TSE, em seu artigo 20, dispõe ser proibida a veiculação de material de propaganda eleitoral em bens públicos ou particulares, não sendo permitida, portanto, a distribuição ou exposição de propaganda eleitoral dentro das empresas, especialmente, com a exigência de uso de vestimentas em referência a algum candidato.

Além de crime, as condutas acima citadas podem configurar prática de assédio eleitoral do empregador, ensejando a responsabilização do (a) assediador (a) na esfera trabalhista.

Ante ao exposto, **ORIENTA-SE A ATUAÇÃO DAS PROCURADORAS E PROCURADORES DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, em especial**

das Coordenadorias Regionais da COORDIGUALDADE, sem prejuízo de outras medidas pertinentes à espécie, de acordo com o caso concreto, e respeitando-se a independência funcional de cada membro e membra, como forma de atuação resolutiva na proteção da liberdade e da dignidade do trabalhador neste momento que antecede as eleições, da seguinte forma:

- 1) **RECOMENDAR**, nos autos de procedimento devidamente instaurado, às empresas, órgãos públicos, empregadores pessoas físicas, sindicatos patronais e profissionais, de todos os setores econômicos ou entidades sem fins lucrativos, que:
 - a) **ABSTENHAM-SE** de dar, oferecer ou prometer dinheiro, dádiva ou qualquer outra vantagem ou benefício aos trabalhadores com quem possuam relação de trabalho (empregados, terceirizados, estagiários, aprendizes, entre outros) ou pessoas que buscam trabalho, para obter a manifestação política ou o voto deles para determinado candidato ou candidata, como também para não votar em determinado candidato ou candidata ou para conseguir abstenção.
 - b) **ABSTENHAM-SE** de ameaçar, constranger ou orientar pessoas que possuem relação de trabalho com sua organização (empregados, terceirizados, estagiários, aprendizes, entre outros) ou mesmo aquelas que buscam trabalho a manifestar apoio, votar ou não votar em candidatos ou candidatas por ela indicados nas próximas eleições;
 - c) **ABSTENHAM-SE** de realizar manifestações políticas no ambiente de trabalho e fazer referência a candidatos em instrumentos de trabalho, uniformes ou quaisquer outras vestimentas;
 - d) **ABSTENHAM-SE** de impedir, dificultar ou embaraçar os trabalhadores, no dia da eleição, de exercer o direito ao sufrágio, ou de exigir compensação de horas, ou qualquer de outro tipo de compensação pelo ausência decorrente da participação no processo eleitoral;
- 2) **PROMOVER**, na medida de possível, ações institucionais conjuntas com os

Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunais Regionais Eleitorais das respectivas regiões e/ou outros órgãos a fim de coibir a prática de coação eleitoral ou assédio eleitoral no âmbito das relações e trabalho.

Brasília, 07 de outubro de 2022

ADRIANE REIS DE ARAUJO

Coordenadora Nacional da Coordenadoria de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho

DANIELLE OLIVARES CORREA

Vice-coordenadora Nacional Adjunta da Coordenadoria de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho