



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
Procuradoria Regional do Trabalho 22a Região - TERESINA  
*O assédio eleitoral no trabalho é uma violência*

**RECOMENDAÇÃO N.º 56891.2022, de 07 de dezembro de 2022**

**NF 000075.2022.22.002/4**

**NOTICIADO: PROGRESSO AGROINDUSTRIAL LTDA.**

**TEMA(s): TEMAS: 06. - IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, VIOLÊNCIA, ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO, 06.02. - VIOLÊNCIA OU ASSÉDIO NO TRABALHO, 06.02.05. - Outros tipos de assédio ou violência no trabalho (campo de especificação obrigatória), Especificação: ASSÉDIO ELEITORAL**

**O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO**, neste ato representado pela Procuradora do Trabalho signatária, no exercício das atribuições que lhe conferem os artigos 127 e 129 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB), bem como os artigos 6º, inciso XX, e 84 da Lei Complementar nº 75/1993 (Lei Orgânica do Ministério Público da União),

**CONSIDERANDO** que o Ministério Público do Trabalho tem por incumbência a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, o que inclui a promoção da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da justiça social nas relações laborais (CRFB, artigos 1º, III e IV, 127, caput, e 170);

**CONSIDERANDO** que ao Ministério Público do Trabalho compete a adoção das medidas de natureza extrajudicial e judicial necessárias ao alcance daquelas finalidades, notadamente a expedição de Recomendações, a instauração de Inquérito Civil Público, a proposição de Termo de Ajustamento de Conduta, bem como o ajuizamento de Ação Civil Pública, nos moldes do artigo 129, III e VI, da CRFB, dos artigos 6º, VII, XIV e XX, e 83, III, da Lei Complementar n.º 75/1993, além dos artigos 1º e 5º, I, § 6º, da Lei n.º 7.347/1985;

**CONSIDERANDO** que a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 repele a discriminação sob quaisquer de suas formas (arts. 1º, 2º e 7º), na medida que toda pessoa é digna de igual consideração e respeito;

**CONSIDERANDO** que a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho – OIT (Decreto nº 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”*;

**CONSIDERANDO** que a República Federativa do Brasil é um Estado Democrático de Direito, que tem por fundamentos, dentre outros, a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e o pluralismo político (CRFB, art. 1º, II, III, IV e V) e possui como um dos seus objetivos o de *“promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”* (CRFB, artigo 3º, IV), consagrando o direito à não discriminação no âmbito das relações de trabalho (CRFB, artigo 5º, XLI e 7º, XXX);

**CONSIDERANDO** que no Brasil a soberania popular será exercida pelo sufrágio universal e pelo voto direto e secreto, com valor igual para todos (CRFB, art. 14), razão pela qual o texto constitucional resguarda a liberdade de consciência, de expressão e de orientação política (CRFB, art. 1º, II e V), protegendo o livre exercício da cidadania, notadamente por meio da livre escolha de candidatas ou candidatos no processo eleitoral, garantindo sua proteção contra qualquer retrocesso (CRFB, art. 60, §4º, inciso II);

**CONSIDERANDO** que a ordem jurídica nacional protege a relação de emprego em face de atos arbitrários, tendo como primados da ordem econômica a valorização do trabalho e a busca do pleno emprego (CRFB, arts. 7º, I, 170, *caput*, VIII, 193; Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da ONU, art. 6º; Pacto Internacional Sobre Direitos Cíveis e Políticos da ONU, art. 25; Protocolo de São Salvador, arts. 6º e 7º, “d”);

**CONSIDERANDO** que a eficácia vertical e horizontal dos direitos fundamentais e que os direitos e garantias expressos na Constituição Federal de 1988 não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte (art. 5º, § 3º, CRFB);

**CONSIDERANDO** que a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), aplicada 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 a proteção contra a violência e assédio abrange a todas as pessoas do mundo do trabalho, empregados ou não, ou seja, qualquer que seja a sua situação contratual: as pessoas trabalhadoras em geral, estagiários, aprendizes, terceirizados e trabalhadores despedidos, voluntários, as pessoas que buscam emprego ou candidatos a emprego, as 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 (públicos ou privados), 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 a Convenção 190 da OIT estabelece, em seu artigo 5º, o dever de respeitar, promover e realizar os princípios e os direitos fundamentais no trabalho, nomeadamente a eliminação da discriminação relativamente a emprego e à profissão, haja vista a violência e o assédio serem ameaças à igualdade de oportunidades e, portanto, inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho decente, que deve se pautar pelo respeito mútuo e pela dignidade do ser humano;

**CONSIDERANDO** que Lei 9.029/1995, proíbe, expressamente, “*práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho*”, prevendo reparação, a título de dano moral, em favor das vítimas de tais práticas (art. 4º),

**CONSIDERANDO** que a utilização do contrato de trabalho para o exercício ilícito de pressão ou para impedimento da fruição de direitos, de interesses ou de vontades do empregado, é prática que viola a função social do próprio 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 de 1988, bem como o art. 421 do Código Civil, que dispõe que “*A liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato*”;

**CONSIDERANDO** que a concessão ou promessa de benefício ou vantagem em troca do voto, bem como o uso de violência ou ameaça com o intuito de coagir alguém a votar ou não votar em determinado(a) candidato(a), configuram atos ilícitos e fatos tipificados como crimes eleitorais, conforme artigos 299 e 301 do Código Eleitoral, tal como o ato de “impedir ou embaraçar o exercício do

sufrágio (o artigo 297 do Código Eleitoral), os quais preveem penas de detenção e multa;

**CONSIDERANDO** que a Lei 13.188/2015 assegura ao ofendido em matéria divulgada, publicada ou transmitida por veículo de comunicação social, o direito de resposta ou retificação, gratuito e proporcional ao agravo (art. 2º e art. 3º, § 3º, art. 4º), de modo que determina que a resposta ou retificação atenda, quanto à forma e à duração, ao seguinte:

*I - praticado o agravo em mídia escrita ou na internet, terá a resposta ou retificação o destaque, a publicidade, a periodicidade e a dimensão da matéria que a ensejou;*

*II - praticado o agravo em mídia televisiva, terá a resposta ou retificação o destaque, a publicidade, a periodicidade e a duração da matéria que a ensejou;*

*III - praticado o agravo em mídia radiofônica, terá a resposta ou retificação o destaque, a publicidade, a periodicidade e a duração da matéria que a ensejou.*

**CONSIDERANDO** a Lei 13.188/2015, no art. 2º, § 3º, afirmar que *a retratação ou retificação espontânea, ainda que a elas sejam conferidos os mesmos destaque, publicidade, periodicidade e dimensão do agravo, não impedem o exercício do direito de resposta pelo ofendido nem prejudicam a ação de reparação por dano moral;*

**CONSIDERANDO** que todo trabalhador tem o direito e o dever de votar e que os que trabalham no dia da eleição devem ser liberados pela empresa em horário compatível com o exercício do voto.

**CONSIDERANDO** a Nota Técnica Coordigualdade/MPT nº 01/2022 e o caráter inibitório do presente instrumento, bem como a atribuição do Ministério Público do Trabalho para buscar a responsabilização de quem pratica assédio na esfera trabalhista;

**RECOMENDA à empresa PROGRESSO AGROINDUSTRIAL LTDA. (Nome Fantasia: FAZENDA PROGRESSO) a adoção das seguintes providências:**

1. **GARANTIR, imediatamente,** o respeito a trabalhadores e trabalhadoras que lhe prestam serviços diretamente ou por empresas terceirizadas, do direito fundamental ao sufrágio universal, pelo exercício do direito de voto direto e secreto, à livre orientação política e à liberdade de filiação partidária, na qual se insere o direito de votar e ser votado;

**2. ABSTER-SE, imediatamente,** por si ou por seus prepostos, de adotar qualquer conduta que, por meio de promessa de concessão de benefício ou vantagem, assédio moral, discriminação, violação da intimidade, ou abuso do poder diretivo ou político, tenha a intenção de obrigar, exigir, impor, pressionar, influenciar, manipular, induzir ou admoestar trabalhadores e trabalhadoras que lhe prestam serviços diretamente ou por empresas terceirizadas a realizar ou a participar de qualquer atividade ou manifestação política, em favor ou desfavor de qualquer candidato ou candidata ou partido político;

**3. ABSTER-SE,** imediatamente, de, por si, ou por seus prepostos, discriminar e/ou perseguir quaisquer dos trabalhadores, por crença, convicção política, de modo que não sejam praticados atos de assédio ou coação eleitoral, no intuito de constrangimento e intimidação, tais como exemplificadamente:

- a) ameaças de perda de emprego e benefícios;
- b) alterações de setores de lotação / funções desempenhadas;
- c) questionamentos quanto ao voto em candidatos e partidos políticos; e
- d) estabelecer o uso de uniformes ou vestimentas que contenham dizeres alusivos em favor ou desfavor de qualquer candidatura ou partido político.
- e) estabelecer a utilização de qualquer outro material de divulgação eleitoral (canecas, adesivos, etc) durante a prestação de serviços;

**4. A empresa deverá, até a data da audiência designada no procedimento, apresentar ao Ministério Público do Trabalho A RELAÇÃO DOS EMPREGADOS DA EMPRESA COM OS RESPECTIVOS CONTATOS TELEFÔNICOS.**

A presente recomendação será objeto de fiscalização, advertindo-se, desde já, que o não cumprimento ensejará a adoção das medidas administrativas e judiciais cabíveis pelo Ministério Público do Trabalho, com vistas à defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, sem prejuízo da apuração da responsabilidade criminal pelos órgãos competentes.

Teresina, 07 de dezembro de 2022

**MARIA ELENA MOREIRA RÊGO**  
PROCURADORA DO TRABALHO

