



RECOMENDAÇÃO N.º 109575.2024, de 27 de setembro de 2024.

NF 000188.2024.07.002/0

NOTICIADO(A): A. C. DE OLIVEIRA PEDROSA , MUNICÍPIO DE ALTANEIRA
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 7ª REGIÃO, pelo(a) Procurador(a) do Trabalho
signatário(a), 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 n.º 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, 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 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 “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor,
idade e quaisquer outras formas de discriminação” (CRFB, art. 3º, IV),
consagrando o direito à não discriminação no âmbito das relações de trabalho

(CRFB, art. 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, artigos 7o, I, 170, caput, VIII, 193;

CONSIDERANDO que o assédio eleitoral viola o direito ao meio ambiente do trabalho, assegurado também aos servidores públicos (art. 7o, XXII; 39, § 3o e 225, da CRFB/88);

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 direitos decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, e não excluem os direitos e garantias previstos nos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte (CRFB, art. 5o, § 3o);

CONSIDERANDO que os tratados internacionais de direitos humanos são enquadrados como norma suprallegal, conforme RE 466.343-1/SP e Recomendação do Conselho Nacional de Justiça no 123/2022;

CONSIDERANDO que a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 repele a discriminação sob quaisquer de suas formas (artigos. 1o, 2o e 7o) e reconhece a liberdade de consciência e de pensamento (arts. 18 e 19), na medida em que toda pessoa é digna de igual consideração e respeito;

CONSIDERANDO que o Pacto Internacional Sobre Direitos Civis e Políticos da ONU também repele à discriminação para participar dos assuntos públicos e de votar e ser eleito (art. 25);

CONSIDERANDO que o Protocolo de São Salvador preconiza o trabalho digno e a defesa contra atos arbitrários (arts. 6o e 7o, "d");

CONSIDERANDO que 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 1º, item 1, alínea “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 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 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 (incluídas 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 no 155 da OIT estabelece, em seu artigo 3º, que a expressão “áreas de atividade econômica” abrange todos os ramos em que estejam empregados “trabalhadores”, incluindo a função pública; bem como que o termo “trabalhadores” se refere a todas as pessoas empregadas, incluindo “os funcionários públicos”;

CONSIDERANDO que o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC) prevê a necessidade de tratamento uniforme a todos os trabalhadores no tocante às normas de saúde e segurança do trabalho;

CONSIDERANDO que o assédio eleitoral nas relações de

trabalho é caracterizado a partir de uma conduta abusiva que atenta contra a dignidade do trabalhador, submetendo-o a situações autoritárias, constrangimentos e humilhações, com a finalidade de obter o seu engajamento subjetivo em relação a determinadas práticas ou comportamentos de natureza política durante o pleito eleitoral;

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 ilícitos trabalhistas (assédio eleitoral) e também ilícitos tipificados como crimes eleitorais, conforme artigos 299 e 301 do Código Eleitoral, assim como o ato de “impedir ou embaraçar o exercício do sufrágio (art. 297 do Código Eleitoral);

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 que a Lei 13.188/2015, art. 2o, § 3o, estabelece que a “a retratação ou retificação espontânea, ainda que a elas sejam conferidos os mesmos destaques, 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 o ambiente de trabalho compreende o complexo de condições sob as quais o trabalho humano se realiza, envolvendo fatores físicos, químicos, biológicos, ergonômicos, sociais, psicológicos, organizacionais e todos aqueles cuja presença direta ou indireta influencie na saúde, higiene ou segurança do trabalhador (CRFB, art.7o, inciso XXIII);

CONSIDERANDO que o assédio eleitoral impacta diretamente no meio ambiente do trabalho, que é uno e indivisível, agravando especialmente os riscos psicossociais, e que cabe ao Ministério Público do Trabalho tutelar a qualidade de vida dos trabalhadores celetistas, estatutários e outros que circulam no mesmo ambiente, sempre em prol da higidez, segurança e saúde dos trabalhadores e trabalhadoras;

CONSIDERANDO que a Norma Regulamentadora no 1, estabelece, dado o compartilhamento do meio ambiente de trabalho por trabalhadores vinculados a diferentes organizações, a necessidade do gerenciamento conjunto dos riscos ocupacionais, ao dispor que “1.5.8 Disposições gerais do gerenciamento de riscos ocupacionais. 1.5.8.1 Sempre que várias organizações realizem, simultaneamente, atividades no mesmo local de trabalho devem executar ações integradas para aplicar as medidas de prevenção, visando à proteção de todos os trabalhadores expostos aos riscos ocupacionais”;

CONSIDERANDO que, em decisão exarada no bojo da Reclamação para Preservação da Autonomia do MP no 1.01045/2020-99, o Conselho Nacional do Ministério Público seguiu idêntica inteligência, no sentido da “Legitimidade da atuação do Ministério Público do Trabalho quando se busca tutelar a qualidade de vida dos trabalhadores celetistas e estatutários, em prol da higidez, segurança e saúde do ambiente de trabalho, em conformidade com entendimento manifestado pelo Supremo Tribunal Federal e reiterados julgados do Tribunal Superior do Trabalho”, pelo que, igualmente, entende que “Cabe ao Ministério Público do Trabalho investigar e processar questões que tratem da prática de assédio moral organizacional na Administração Pública Direta e Indireta, independentemente do regime jurídico de trabalho, uma vez que a ofensa se relaciona ao meio ambiente do trabalho”;

CONSIDERANDO que, no mesmo sentido acima, foi aprovada a

Orientação n.o 07 da CONAP-MPT, “Cabe ao Ministério Público do Trabalho investigar e ajuizar ação com o fim de coibir a prática de assédio moral organizacional na Administração Pública Direta e Indireta, independentemente do regime jurídico de trabalho, pois se trata de risco psicossocial no meio ambiente de trabalho. Inteligência da Súmula 736 do Supremo Tribunal Federal, Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho e Reclamação para Preservação da Autonomia do Ministério Público no 1.01045/2020-09 do CNMP”;

CONSIDERANDO que o assédio eleitoral pode se configurar mediante condutas organizacionais ou não, bem como por condutas reiteradas ou mesmo isoladas e pontuais;

CONSIDERANDO a vigente Orientação n.o 06 da Coordenadoria Nacional de Promoção da Regularidade do Trabalho na Administração Pública (CONAP-MPT), no sentido de que “Cabe ao Ministério Público do Trabalho investigar e ajuizar ações sobre questões que tratem do cumprimento, pela Administração Pública, das normas relativas ao meio ambiente do trabalho, independentemente do regime jurídico. As normas sanitárias e as normas regulamentadoras expedidas pelo Ministério do Trabalho e Previdência são aplicáveis à Administração Pública Direta e Indireta, pois, sendo o meio ambiente do trabalho uno, todos os trabalhadores diretos e indiretos devem gozar de idênticas medidas de proteção. Inteligência do art. 39, § 3o da Constituição Federal, Lei n. 8.080/1990 e art. 4o-C da Lei no 6.019/74”;

CONSIDERANDO, ainda, a Orientação no 18 da CONAP-MPT que reza que “o Ministério Público do Trabalho é parte legítima para coibir o assédio político e eleitoral, praticado por agente público e equiparado, independentemente do vínculo jurídico, da modalidade de que se revista (horizontal ou vertical) e do número de trabalhadores atingidos”, e que “a atuação do MPT visa tutelar o meio ambiente do trabalho, incluindo o risco psicossocial, para a proteção dos direitos políticos e de cidadania, os quais constituem interesse público”, razão pela qual “o MPT deve buscar, dentre outras providências, a retratação cabal, a cominação de obrigações de fazer e não fazer, o pagamento de indenizações e quaisquer outras medidas apropriadas à reconstituição dos bens jurídicos lesados”;

CONSIDERANDO a denúncia recebida no Ministério Público do Trabalho, relaciona aos temas: 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;

CONSIDERANDO os princípios constitucionais da prevenção e da precaução no que se refere ao meio ambiente do trabalho;

CONSIDERANDO, por fim, estar dentre as atribuições do Ministério Público da União “expedir recomendações, visando à 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”, nos termos do inciso XX do artigo 6º da Lei Complementar no 75, de 20 de maio de 1993”:

RECOMENDA ao MUNICÍPIO DE ALTANEIRA/CE a adoção das seguintes providências:

1. GARANTIR, imediatamente, às trabalhadoras e aos trabalhadores que lhe prestem serviços direta ou indiretamente (concurados, comissionados, temporários, empregados, terceirizados, estagiários, aprendizes, voluntários, dentre outros), o direito fundamental 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(suas) prepostos(as), 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 trabalhadoras e trabalhadores que lhe prestam serviços direta ou indiretamente, bem como abster-se de adotar as mesmas condutas quanto à realização ou participação do trabalhador(a) em 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(suas) prepostos(as), discriminar e/ou perseguir quaisquer trabalhadoras e trabalhadores que, sob qualquer vínculo, lhe prestam serviços direta ou indiretamente, por motivo de crença ou convicção política, de modo que não sejam praticados atos de assédio ou coação eleitoral, no intuito de constrangimento e intimidação, tais como, exemplificativamente:

a) ameaças de perda de emprego ou do vínculo mantido, de cargo, função de confiança ou de vantagens e benefícios;

b) alterações de localidades ou setores de lotação, funções desempenhadas, transferências ex officio com desvio de finalidade ou qualquer outra forma de punição ou retaliação em razão de opiniões ou manifestações políticas em favor ou desfavor a qualquer candidato(a) ou partido político;

c) questionamentos quanto ao voto em candidatos(as) e partidos políticos;

d) determinação do uso de uniformes ou vestimentas que contenham dizeres alusivos em favor ou desfavor de qualquer candidatura ou partido político;

e) determinação da utilização de qualquer material de divulgação eleitoral (canecas, adesivos, bandeiras, etc.) durante a prestação de serviços ou mesmo fora do horário de trabalho;

f) realizar campanha em favor ou desfavor de determinados candidatos(as) a cargos políticos ou partidos políticos em reuniões para as quais tenham sido convocados trabalhadores e trabalhadoras que, sob qualquer vínculo, lhe prestem serviços direta ou indiretamente;

g) utilizar do seu poder hierárquico para convocar trabalhadoras e trabalhadores que, sob qualquer vínculo, lhe prestam serviços direta ou indiretamente, a comparecerem em reuniões ou atos cujo objetivo seja a realização de campanha em favor ou desfavor de determinados candidatos a cargos políticos ou partidos políticos;

h) exigir, compelir ou solicitar aos trabalhadores e trabalhadoras que, sob qualquer vínculo, lhe prestem serviços direta ou indiretamente, que apresentem suas informações acerca de seção e zonas eleitorais, locais de votação e demais dados eleitorais;

i) exigir, compelir ou solicitar aos trabalhadores e trabalhadoras que, sob qualquer vínculo, lhe prestem serviços direta ou indiretamente, que exerçam funções de fiscais das eleições ou que exerçam quaisquer funções para as quais não foram convocadas diretamente pela Justiça Eleitoral;

j) influenciar o voto ou convencer os trabalhadores e trabalhadoras que, sob qualquer vínculo, lhe prestem serviços direta ou indiretamente, a influenciar outros eleitores(as) a votarem em determinado candidato ou partido político e serem multiplicadores de certo posicionamento político;

k) adotar discurso ou posturas com conteúdo intimidatório, discriminatório, constrangedor ou ameaçador aos trabalhadores(as) quanto à sua continuidade no emprego ou manutenção do vínculo, com o fim de obter seu engajamento subjetivo a determinado comportamento de natureza política durante

as eleições.

4. ABSTER-SE, imediatamente, por si ou por seus representantes, de gravar e de utilizar imagens para fins eleitorais ou para fins de intimidação, de pessoas que possuem relação de trabalho com o Município, em desrespeito aos parâmetros regulatórios do direito de imagem.

5. ABSTER-SE, imediatamente, de impedir o livre exercício de voto de trabalhadoras e trabalhadores que, sob qualquer vínculo, lhe prestem serviços direta ou indiretamente, no domingo, 06 de outubro de 2024 (data da eleição), do primeiro turno das eleições, liberando-os para votar no dia das eleições; para aqueles que obrigatoriamente devam cumprir escalas aos domingos, recomenda-se a elaboração de escala que oportunize tempo suficiente para o trabalhador se deslocar até a sua seção eleitoral, sempre a tempo de exercer livremente seu direito ao voto;

6. O MUNICÍPIO DE ALTANEIRA deverá, **em até 48h (quarenta e oito horas)**, **DAR AMPLA E GERAL PUBLICIDADE** acerca da ilegalidade das condutas de assédio eleitoral, mediante divulgação por edital em locais visíveis nos ambientes frequentados pelos(as) trabalhadores e trabalhadoras, bem como e-mail ou qualquer meio eficiente de comunicação individual ou mediante recibo dos trabalhadoras(as), de modo a atingir a integralidade do grupo de pessoas que lhe prestam serviços direta ou indiretamente, sugerindo-se, para tanto, que seja dada ciência pessoal a todos os ocupantes de cargos de chefia, determinando que adotem providências para cumprimento e divulgação da presente Recomendação no âmbito das respectivas unidades e setores em que atuam.

7. COMPROVAR a retratação ou retificação espontânea, com o mesmo destaque, publicidade, periodicidade e dimensão do agravo, **no prazo de 48 horas a contar do recebimento da presente Recomendação.**

8. O MUNICÍPIO DE ALTANEIRA deverá, **no prazo de 5 (cinco) dias, a contar do recebimento da presente RECOMENDAÇÃO.** COMPROVAR nestes autos a adoção das providências indicadas nos itens 6 e 7 (art. 10 da Resolução CNMP no 164/2017), bem como comprove os procedimentos abertos e medidas adotadas no âmbito de suas atribuições;

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 e

de atos de improbidade pelos órgãos competentes.

FORTALEZA, 27 de setembro de 2024.

JULIANA SOMBRA PEIXOTO GARCIA
PROCURADORA DO TRABALHO