



COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA
IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E ELIMINAÇÃO
DA DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

Assédio Eleitoral Eleições 2022

Relatório de atividades



Ministério Público do Trabalho

Procuradoria-Geral do Trabalho

José de Lima Ramos Pereira
Procurador-Geral do Trabalho

Maria Aparecida Gugel
Vice-Procuradora-Geral do Trabalho

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

Adriane Reis de Araujo
Coordenadora Nacional da COORDIGUALDADE

Melícia Alves de Carvalho Mesel
Vice-Coodenadora Nacional da COORDIGUALDADE

Danielle Olivares Corrêa
Vice-Coodenadora Nacional da COORDIGUALDADE Substituta

Leandro Henrique Costa Bezerra
Assessor Técnico da COORDIGUALDADE

Procuradoria-Geral do Trabalho
Sede – SAUN Quadra 5, Lote C, Torre A – Brasília – DF
CEP 70040-250 – Telefone (61) 3314- 8500
e-mail: mpt.coordigualdade@mpt.mp.br

Assédio Eleitoral – Eleições 2022

Sumário

Introdução	04
1. Conceito	04
2. Fundamentos jurídicos	06
3. Dados de denúncias recebidas pelo MPT	08
4. Instrumentos de atuação e ações complementares.....	12
5. Bloqueios e atos contra as instituições democráticas.....	15
6. Proposições	16
7. Conclusão.....	19
8. Anexos:	
a) Recomendação COORDIGUALDADE 01/2022.....	21
b) Nota Técnica	26
c) Modelos de Peças Jurídicas	
c.1 Recomendação	34
c.1.1. – assédio eleitoral	34
c.1.2 – dispensa discriminatória	39
c.1.3 – bloqueios e atos	43
c.2 Termo de Ajustamento de Conduta	47
c.3 Ação Civil Pública	50
c.3.1 – assédio eleitoral	50
c.3.2 – bloqueios e atos contra as instituições democráticas.....	88
d) Notas Públicas	126
e) Campanhas	161
f) Portaria PGT nº 1639/2022	167
g) Portaria PGT nº 1684/2022	170
h) Orientação CCR nº 04/2022.....	174

Introdução

A Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho do Ministério Público do Trabalho (COORDIGUALDADE/MPT) foi instituída pela Portaria nº 273, de 28 de outubro de 2002.

Sua função é traçar as estratégias de atuação ministerial para o enfrentamento à discriminação de pessoas pertencentes a grupos vulneráveis, tais como pessoas com deficiência, mulheres, pessoas LGBTQIA+, pessoas negras, entre outros, bem como promover a igualdade de oportunidades por meio de pactos nacionais, projetos estratégicos nacionais ou programas específicos.

Entre seus principais eixos temáticos está o enfrentamento à discriminação, à violência e ao assédio no mundo do trabalho, sob quaisquer de suas formas.

Nesse sentido, as eleições do ano de 2022 exigiram especial atenção e rápida ação do Ministério Público do Trabalho contra a violência ou assédio, praticado pelas empresas ou pelas instituições e órgãos públicos no contexto das relações de trabalho (fosse entre superiores hierárquicos e subordinados ou colegas entre si), fundamentado na orientação e escolha políticas. Esse tipo de conduta ilícita, objeto da atuação em apreço, recebeu a denominação de assédio eleitoral laboral.

1. Conceito

O assédio eleitoral se caracteriza como a prática de coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento associados a determinado pleito eleitoral, no intuito de influenciar ou manipular o voto, apoio, orientação ou manifestação política de trabalhadores e trabalhadoras no local de trabalho ou em situações relacionadas ao trabalho.

Pode abarcar as seguintes condutas: (i) promessa ou concessão de qualquer benefício ou vantagem vinculada ao voto, à orientação política e à manifestação eleitoral; (ii) ameaça de prejuízo ao emprego ou às condições de trabalho; (iii) constrangimento para participar de atos eleitorais ou utilizar símbolos, adereços ou qualquer acessório associados a determinada candidatura; (iv) falas

depreciativas e condutas que causem humilhação ou discriminação de trabalhadores e trabalhadoras que apoiem candidato diferente do defendido pelo/a empregador/a; (v) outras condutas que causem ou possuam o potencial de causar dano psicológico e/ou econômico associados a determinado pleito eleitoral.

O assédio eleitoral pode ocorrer no local de trabalho ou em situações relacionadas ao trabalho, tais como: publicações em redes sociais, sites, grupos de mensagem automática, deslocamentos, locais de treinamentos ou capacitações, eventos sociais, enfim, em qualquer circunstância ou ambiente presencial ou virtual que se relacionem com o trabalho das pessoas envolvidas na prática do assédio.

Ele pode ocorrer em espaços públicos ou privados, bem como no trabalho formal ou informal. Abrange pessoas com contrato de trabalho formal direto com o assediador, independente da modalidade, a saber, empregadas, servidoras públicas, estagiárias, aprendizes, bem como as pessoas que prestam serviços por meio de empresa interposta (terceirizadas e fornecedoras), ou mesmo na qualidade de autônomas ou voluntárias, bem ainda aquelas que buscam trabalho.

O assédio eleitoral laboral configura uma violência psicológica no mundo do trabalho. Pode ser classificado como uma espécie de assédio moral motivado por orientação política. A violência se ampara fundamentalmente na discriminação de pessoas por conta de sua orientação política ou escolha eleitoral, na medida que as escolhas políticas dissonantes daquelas do empregador ou do discurso corporativo são suprimidas, oprimidas ou desqualificadas.

O ilícito pode se manifestar pela realização de uma conduta ou por sua ameaça. O dano pode ser psicológico, físico ou econômico, intencional ou não. Em caso de ausência da prova da intencionalidade, é possível se reconhecer o assédio eleitoral pelo seu resultado ou potencial resultado danoso às vítimas.

Para efeito de melhor definir o fenômeno do assédio eleitoral, o lapso temporal abrange todos os atos vinculados ao pleito eleitoral, desde os atos preparatórios até a consolidação do pleito eleitoral. No caso do presente relatório, estabelecemos como marco temporal a instituição do Gabinete de Transição Governamental.

Assim, em síntese, é caracterizado a partir de condutas abusivas que atentam contra a dignidade e a liberdade de convicção política e do exercício direto do

voto por trabalhadoras e trabalhadores, submetendo-os a constrangimentos e humilhações, com a finalidade de obter o engajamento e o voto da vítima durante o pleito eleitoral ou em razão dele.

2. Fundamentos jurídicos

O enfrentamento ao assédio eleitoral pelo Ministério Público do Trabalho brasileiro fundamenta-se na interpretação sistemática de normas constitucionais, legais e internacionais, dentre outras, com destaque para as seguintes:

- Constituição da República Federativa do Brasil: art. 1º, II, III, IV e V; art. 3º, IV; art. 5º, VI, VIII, IX, XXIII, XLI; art. 7º, I, XXX; art. 14; art. 60, § 4º, II; art. 127, *caput*, art. 170, *caput*, III, VIII, e art. 193;
- Convenção n.º 111 da Organização Internacional do Trabalho – OIT (Decreto n.º 10.088/2019, Anexo XXVIII);
- Convenção n.º 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT);
- 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";
- Lei 9.029/1995, arts. 1º e 4º;
- Código Civil, art. 421;
- Código Eleitoral, arts. 234, 297, 299, 300 e 301;
- Código Penal, art. 286;
- Lei 13.188/2015, arts. 2º, 3º, § 3º, e art. 4º;
- CLT, art. 510-B, inc. V;
- Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 (arts. 1º, 2º e 7º);
- Lei das Eleições (Lei 9.504/1997), art. 37, §4º;

- Resolução TSE 23.610/2019 (art. 19 e § 2º).

A Convenção nº 190 da OIT ainda não foi ratificada pelo Brasil. Contudo, nos casos concretos, a sua aplicação se deu por força do art. 8º da CLT, que determina o uso do direito comparado diante de eventuais lacunas no ordenamento jurídico brasileiro.

3. Dados de denúncias recebidas pelo MPT

As denúncias de assédio eleitoral começaram a chegar ao Ministério Público do Trabalho no início do mês de maio de 2022 e seguiram mesmo após o segundo turno das eleições. O presente relatório analisa as denúncias recebidas até o momento da constituição do Gabinete de Transição Governamental (7.11.2022).

A grande maioria das condutas ilícitas denunciadas envolveram o pleito eleitoral relacionado à Presidência da República. Após o primeiro turno das eleições, o número de denúncias se intensificou: até o dia 03.10.2022, o número total de denúncias era 68 e o de empresas investigadas 52, enquanto, em 29.10.2022, os números saltaram para 2.360 denúncias e 1.808 empresas investigadas (Tabela 1). O ápice do número de denúncias registradas foi de 265 no dia 28 de outubro de 2022.

A região com o maior número de denúncias até o primeiro turno era a Região Sul. O quadro se modificou após o dia 3.10.2022 em razão do expressivo número de denúncias e de empresas investigadas na Região Sudeste, com destaque para os Estados de Minas Gerais e São Paulo (Gráfico 1, Tabelas 1 e 2).

A divergência entre o número de denúncias e o número de investigados decorre da existência de mais de uma denúncia em face da mesma pessoa física ou jurídica.

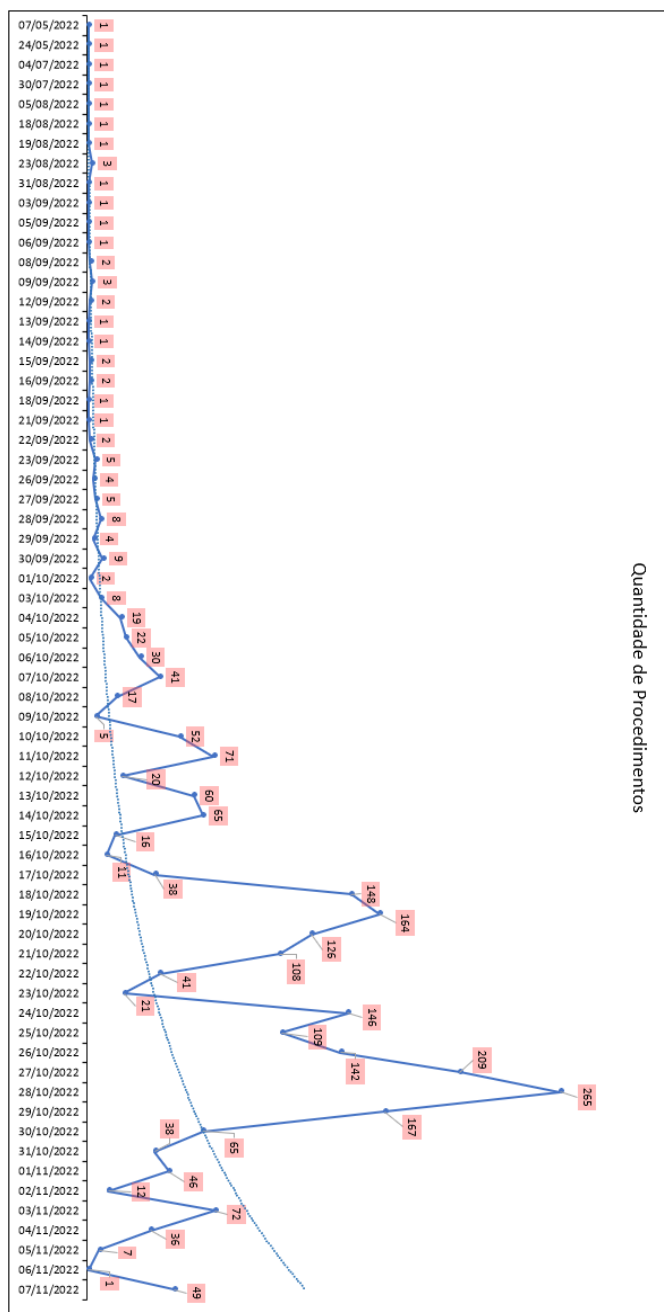


Gráfico 1

Tabela 1

	Estado	Denúncias	Empresas ou pessoas investigadas
1	Minas Gerais	549	397
2	São Paulo	244	216
3	Paraná	258	185
4	Santa Catarina	214	169

5	Rio Grande do Sul	218	165
6	Paraíba	86	71
7	Rio de Janeiro	93	63
8	Goiás	64	56
9	Rio Grande do Norte	66	50
10	Mato Grosso	61	46
11	Bahia	47	39
12	Pará	45	39
13	Pernambuco	44	38
14	Ceará	43	38
15	Piauí	37	34
16	Alagoas	48	32
17	Mato Grosso do Sul	33	32
18	Distrito Federal	40	31
19	Espírito Santo	48	29
20	Tocantins	57	23
21	Sergipe	28	22
22	Maranhão	14	14
23	Rondônia	15	11
24	Amazonas	3	3
25	Roraima	3	3
26	Acre	1	1
27	Amapá	1	1
	Total	2360	1808

Tabela 2

Região	Denúncias	Empresas ou pessoas investigadas
Sudeste	934	705
Sul	690	519
Nordeste	413	338
Centro-Oeste	198	165
Norte	125	81
Total	2360	1808

O alto número de denúncias retrata os ânimos exaltados e o uso da violência e do assédio como práticas usuais na manipulação ou interferência no voto de trabalhadoras e trabalhadores no segundo turno das eleições. Retrata, igualmente, o inconformismo da população com os atos assediadores, que, devidamente informada por meio das campanhas de conscientização sobre direitos trabalhistas e elementos que caracterizam o assédio eleitoral no trabalho, buscou os canais de denúncia do MPT.

A ruptura do silêncio das pessoas assediadas e testemunhas deve, também, ser associado à visibilidade das ações do MPT e das decisões judiciais decorrentes do ajuizamento de ações civis públicas por meio das redes institucionais: até 29.10.22, estavam em curso 1.492 procedimentos investigatórios, no bojo dos quais foram expedidas 1.157 Recomendações, firmados 225 Termos de Ajustamento de Conduta e ajuizadas 50 Ações Civis Públicas. A ampla cobertura midiática – mídia institucional e grande mídia - indiscutivelmente, encorajou as vítimas, que perceberam não se tratar de um caso isolado, mas de um comportamento amplo, com alcance coletivo. É possível afirmar que a referida cobertura midiática fez um papel equivalente a iniciativas como #metoo ou #vidasnegrasimportam.

O líder em denúncias foi o Estado do Tocantins, em que o número de denúncias superou em 60% o número de investigados, seguido pelo Espírito Santo, em que o percentual de denúncias excedentes chegou a 40%, e Rio de Janeiro a 32%. Nos estados que registraram o maior número de denúncias - Minas Gerais e

Paraná – o percentual de denúncias foi superior em 28% ao número de investigados.

Após o resultado das eleições no segundo turno, o MPT continuou a receber denúncias de assédio eleitoral. As práticas mais frequentes, então denunciadas, são a dispensa discriminatória de trabalhadores em razão de seu voto ou de seu posicionamento político e o assédio para participação em bloqueios das vias públicas ou em atos contra as instituições democráticas, em razão do resultado do pleito eleitoral.

Para o bloqueio de vias públicas e participação em atos públicos, as condutas mais frequentes foram a determinação para que os empregados se dirigissem para os locais das manifestações com os veículos das empresas (caminhões, tratores etc), o fechamento dos estabelecimentos para participar dos atos públicos, que podiam implicar também o fretamento de ônibus para o transporte de pessoal aos locais das manifestações.

Até o dia 07.11.22, data da instalação do Gabinete de Transição Governamental, o número total de denúncias de assédio eleitoral aumentou em 20% e de investigados em 18%. Foram acrescentadas 478 denúncias e 329 investigados à lista anterior (Tabela 3).

No período entre 31.10.2022 e 07.11.2022, constatou-se o aumento do número de investigados em 20 Estados e no DF - Minas Gerais, São Paulo, Paraná, Rio de Janeiro, Paraíba, Goiás, Rio Grande do Norte, Bahia, Pernambuco, Ceará, Mato Grosso, Espírito Santo, Pernambuco, Ceará, Piauí, Mato Grosso do Sul, Alagoas, Maranhão, Rondônia, Tocantins e no Distrito Federal.

Os dois Estados que lideraram os números de denúncias e de investigados mantiveram sua liderança no período que sucedeu o segundo turno, enquanto o estado do Rio Grande do Sul e do Rio de Janeiro avançaram uma posição. O estado de São Paulo teve 70 denúncias, Minas Gerais, 57, Paraná, 30, Rio de Janeiro, 33 e Rio Grande do Sul, 30.

O Estado do Espírito Santo saltou da 19ª para a 14ª posição no que tange ao número de investigados, enquanto o estado do Pará, ao se manter estável, caiu da 12ª para 15ª posição.

De toda sorte, a ordem das Regiões se manteve inalterada (Tabela 4).

Tabela 3

	Estado	Denúncias	Empresas ou pessoas investigadas
1	Minas Gerais	607	433
2	São Paulo	315	258
3	Paraná	311	223
4	Rio Grande do Sul	262	195
5	Santa Catarina	214	169
6	Rio de Janeiro	131	96
7	Paraíba	97	80
8	Goiás	81	71
9	Mato Grosso	90	65
10	Rio Grande do Norte	70	54
11	Bahia	59	51
12	Pernambuco	59	48
13	Ceará	51	44
14	Espírito Santo	61	40
15	Pará	50	39
16	Distrito Federal	46	37
17	Piauí	42	37
18	Mato Grosso do Sul	38	36
19	Alagoas	55	35
20	Tocantins	63	26
21	Sergipe	30	22
22	Maranhão	19	19
23	Rondônia	25	19
24	Amazonas	3	3
25	Roraima	3	3
26	Acre	1	1
27	Amapá	1	1
	Total	2838	2137

Tabela 4

Região	Denúncias	Empresas ou pessoas investigadas
Sudeste	1114	827
Sul	841	620
Nordeste	482	389
Centro-Oeste	255	209
Norte	146	92
Total	2838	2137

4. Instrumentos de atuação do MPT e ações complementares

O enfrentamento ao assédio eleitoral de forma rápida e eficiente contou com campanha institucional constante nas redes sociais e na mídia em geral contra o assédio eleitoral, bem como com ampla divulgação dos canais de denúncia das Procuradorias Regionais do Trabalho e da Ouvidoria do Ministério Público do Trabalho. Outrossim, foram elaborados documentos técnicos pela coordenação nacional da COORDIGUALDADE e notas públicas pelas Chefias Regionais, estas formalizadas em parceria com outras instituições públicas responsáveis pela fiscalização e acompanhamento do processo eleitoral. As peças midiáticas e técnicas são apresentadas no anexo do presente Relatório.

No dia 26 de agosto de 2002, quando iniciadas as campanhas eleitorais, foi expedida pela COORDIGUALDADE a Recomendação nº 01/2022, que visou a alertar toda a sociedade sobre as consequências da prática de assédio eleitoral, como forma de prevenir o agravamento dos casos, que já começavam a surgir. Em razão de tal documento, vários dirigentes sindicais do País procuraram o MPT, motivo pelo qual, no dia 15 de setembro de 2022, realizou-se reunião na sede do MPT (Brasília), com a presença do Procurador-Geral do Trabalho, José de Lima Ramos Pereira, da Coordenação Nacional da COORDIGUALDADE, na ocasião representada pela Procuradora Melícia Alves de Carvalho Mesel, dos representantes da Coordenadoria Nacional de Liberdade Sindical (CONALIS) e dos dirigentes da CTB, CUT, Força Sindical e da UGT. Naquela oportunidade, tais

representantes sindicais informaram terem dado ampla publicidade à Recomendação acima citada, tendo, inclusive, reproduzido-a em cartilha a ser distribuída entre as trabalhadoras e os trabalhadores, como forma de somar esforços na luta contra o assédio eleitoral.

Para maior celeridade e resolutividade nas investigações instauradas, foram sugeridos pela coordenação nacional, e encaminhados aos coordenadores regionais, para apoio aos Membros de cada Procuradoria Regional do Trabalho, via grupo de WhatsApp, roteiros de atuação, bem como modelos de ações civis públicas, termos de ajustamento de conduta, notificações recomendatórias, além da disponibilização na intranet do MPT, na página da COORDIGUALDADE, de um campo específico sobre assédio eleitoral, para inclusão de todo o material produzido sobre o tema, inclusive decisões judiciais relativas às ações ajuizadas no período, conforme se extrai do link: <https://intranet.mpt.mp.br/pgt/coordenadorias-nacionais/coordigualdade/assedio-eleitoral>. Nesse contexto, destaca-se a importância da criação do grupo de WhatsApp, denominado Assédio Eleitoral, do qual participaram a Coordenação Nacional da COORDIGUALDADE e os Membros que estavam investigando as denúncias de assédio eleitoral no âmbito de todas as Procuradorias Regionais e Procuradorias do Trabalho nos Municípios (PTM) do MPT, o que facilitou a troca rápida de informações, modelos de peças para atuação e experiências, redundando, inegavelmente, em uma atuação eficiente e uniforme do MPT no trato dessa questão.

Em relação às peças jurídicas, é importante destacar a orientação da Coordenação Nacional no sentido de que os prazos para cumprimento das recomendações e notificações fossem em horas - inspirando-se, para isso, nos prazos adotados em processos de investigação de crimes eleitorais - a fim de permitir a solução das demandas ainda dentro do período do pleito eleitoral.

Ademais, a Coordenadoria Nacional atendeu a solicitações de escolas judiciais para capacitar a magistratura trabalhista na temática do assédio eleitoral. Assim, as coordenadoras nacionais Adriane Reis de Araujo e Danielle Olivares Corrêa participaram de debates e cursos para magistrados trabalhistas, promovidos pela Escola Judicial da 2ª Região, no dia 14 de outubro (<https://ww2.trt2.jus.br/institucional/o-trt-2/escola-judicial/eventos-ejud/evento-ejud/painel-assedio-moral-eleitoral-no-ambito-das-relacoes-de-trabalho>), e Escola Judicial da 9ª Região, no dia 24 de outubro (<https://www.youtube.com/watch?v=Jea2SrDs7mg>). Ambos eventos foram veiculados pela plataforma YouTube.

No dia 5 de outubro de 2022, a atuação da Coordigualdade passou a contar com o apoio do Gabinete de Crise, instituído pelo Procurador-Geral do Trabalho, José de Lima Ramos Pereira, através da Portaria nº 1573/2022. Referido gabinete possibilitou a articulação entre os diversos setores do Ministério Público do Trabalho e deste Ramo do *Parquet* com outros órgãos institucionais, tal como o Tribunal Superior Eleitoral. Permitiu, também, a rápida comunicação com as chefias regionais, a fim de responder às necessidades locais de modo mais eficiente.

A coleta de dados relacionadas ao número de denúncias, de procedimentos, das soluções adotadas e demais atos administrativos foi possível em razão da indexação de todas as situações de violência e assédio, relacionadas com o pleito eleitoral, sob o subtema “assédio eleitoral”. Tal medida permitiu a extração diária de dados pelo setor de Tecnologia da Informação, no início e no final da manhã, até o dia subsequente ao fim das eleições.

O acesso aos dados diários permitiu ao Ministério Público do Trabalho conhecer a extensão do problema e produzir respostas rápidas para a solução/adequação das situações denunciadas. Como exemplo, citamos a revisão do procedimento de distribuição das notícias de fato nas Procuradorias Regionais do Trabalho. A Portaria PGT nº 1639.2022 autorizou, de forma excepcional, a distribuição prioritária das denúncias entre todos os escritórios das unidades regionais.

O crescimento exponencial do número de denúncias e de investigados mereceu farto destaque na mídia nacional. A divulgação imediata, pela Secretaria de Comunicação institucional, da celebração dos Termos de Ajuste de Conduta e do ajuizamento das Ações Civis Públicas reforçou a percepção da sociedade brasileira sobre a ilicitude da conduta e a punibilidade dos assediadores.

Nesse período, como forma de destacar a atuação do Ministério Público do Trabalho no tema, todos os documentos produzidos, dentro do sistema informatizado, nos procedimentos investigatórios em tramitação, receberam a frase, em seu cabeçalho, “O assédio eleitoral é uma violência no trabalho”.

Para um melhor desempenho do *Parquet* trabalhista, orientou-se, ainda, a atuação colegiada por meio da instituição de Grupo Especial de Atuação Finalística (GEAF) nas unidades regionais. Tal medida permitiu agilizar as investigações e as ações nas diversas instâncias da Justiça do Trabalho. Orientou-se, outrossim, a articulação com os demais ramos do Ministério Público e com as Polícias (Federal, Militar e Civil) para, além da adoção de medidas tendentes a coibir e prevenir o assédio eleitoral, inclusive no dia das eleições,

serem enviadas as denúncias recebidas sobre crimes eleitorais, dentre os quais, o crime de corrupção eleitoral (art. 299), crime de coação eleitoral (art. 300), crime de aliciamento de eleitores (art. 301) e crime de embaraço (art. 297).

A Câmara de Coordenação e Revisão deste Parquet Laboral (CCR/MPT), por sua vez, expediu Orientação para Membros e Membras no sentido de que os procedimentos instaurados em razão de denúncias de assédio eleitoral no trabalho, envolvendo empregadore(a)s, superiores hierárquicos, autoridades e/ou órgãos públicos, não perdem o objeto com a conclusão do certame eleitoral, seja em 1º ou 2º turnos, haja vista a necessidade de continuidade da investigação para apuração da veracidade e extensão dos fatos, com adoção das diligências e ações necessárias para correção e compensação, se comprovada a ilicitude. Além disso, a CCR ressaltou que indeferimentos, arquivamentos ou declínios de atribuição relativamente a feitos com o tema assédio eleitoral sejam submetidos à apreciação de tal Órgão (Orientação nº 04/2022).

No final de semana do segundo turno, a Procuradoria Geral do Trabalho e todas as unidades ministeriais estiveram em regime de plantão presencial.

5. Bloqueios e atos contra as instituições democráticas

A atuação do Ministério Público do Trabalho em relação aos bloqueios das vias públicas e atos contra as instituições democráticas não seguiu os mesmos moldes da atuação durante o pleito eleitoral. Contudo, dada a gravidade dos atos (dispensa discriminatórias, bloqueios de vias públicas e imposição para participação em atos contra as instituições democráticas) e de seus efeitos danosos, os prazos de cumprimento das recomendações se mantiveram em horas. A realização de audiências administrativas também se manteve de forma célere.

A manutenção do Grupo Especializado de Atuação Finalística regional e do critério de livre distribuição para os novos casos, porém, passaram a ser definidos por cada unidade regional. Não foi instituído regime de plantão excepcional, para as unidades regionais, neste período específico.

O número de novos casos relacionados a tais temas não ultrapassou 70 na primeira semana que sucedeu a eleição, sendo viável a sua condução em conformidade com os critérios ordinários de distribuição dos procedimentos. O número total de denúncias de dispensa discriminatória no País, até então, não ultrapassou 11 em todo o território nacional.

A fundamentação das peças jurídicas necessitou ser alterada para fazer constar os arts. 359-L e 359-M do Código Penal. Recomendou-se, ademais, para os casos de dispensa discriminatória a reintegração de trabalhadoras e trabalhadores dispensados e a garantia de emprego de três meses para tais pessoas.

6. Proposições

Encerrado o processo eleitoral, foram coletadas sugestões entre Membras e Membros que atuaram no enfrentamento ao problema e que participaram do grupo de mensagens do WhatsApp para o aprimoramento da atuação do Ministério Público do Trabalho contra o assédio eleitoral **laboral**, as quais serão enumeradas a seguir:

- a) que haja o preenchimento do campo "número de beneficiados" na autuação dos procedimentos relacionados ao tema;
- b) que seja oferecido o número de dias de folga correspondente ao do trabalho como mesário, para viabilizar maior interesse na participação de servidores no plantão dos dias de eleição;
- c) que seja realizada capacitação geral para Membros e Servidores em geral, especialmente os da SRSI sobre o tema "assédio moral eleitoral", com utilização de todo material produzido e da experiência acumulada nesse pleito;
- d) que o material compilado seja enviado para o Ministério Público Eleitoral e Tribunais Regionais Eleitorais, informando sobre nossa atuação;
- e) que haja o acompanhamento do desfecho de cada ACP para, se possível, construir uma jurimetria do tema;

- f) que haja a confecção de um informativo de âmbito geral, contendo as recomendações, campanhas, vídeos, folders e outros materiais sobre assédio eleitoral, uma vez que seu uso prévio auxilia na atuação preventiva e possibilita promover maior conscientização sobre o tema, em tempo hábil;
- g) que haja a prévia elaboração de modelos de peças jurídicas, em todos os pleitos eleitorais, pois ajudam muito na rápida atuação;
- h) que, na época das eleições, em caso de denúncia de assédio eleitoral, seja criado um campo no formulário de denúncia para exigir que o denunciante indique um telefone de contato a fim de agilizar as investigações;
- i) que haja atuação preventiva em núcleo de inteligência, com monitoramento de redes sociais;
- j) que a organização dos plantões se realize desde o mês antecedente ao primeiro turno das eleições e que as chefias estejam atentas para evitar que a Procuradora ou o Procurador oficiante fique sozinha/o durante os plantões ou no núcleo da Regional ao qual forem distribuídas as denúncias de assédio eleitoral.
- k) que haja articulação com os sindicatos e associações de trabalhadores, para atuação preventiva;
- l) que sejam realizadas reuniões prévias com entidades sindicais patronais, para que divulguem eventuais recomendações e notas técnicas do Ministério Público do Trabalho às empresas associadas;
- m) que, em conjunto com as escolas judiciais da magistratura trabalhista, sejam promovidos cursos sobre assédio eleitoral;
- n) que haja articulação com o Ministério Público Eleitoral, Polícia Federal, Polícia Rodoviária Federal, Polícias Militar e Civil, para pronto auxílio durante o pleito eleitoral, inclusive com a realização de convênio ou acordo de cooperação;
- o) que a designação para atuação no plantão eleitoral seja compulsória, na ausência de voluntários;
- p) que sejam realizadas audiências públicas com entidades de trabalhadores e patronais para abordagem do tema, principalmente quanto à necessidade de liberação dos trabalhadores escalados para

trabalhar no domingo das eleições em horário compatível com o deslocamento até seus locais de votação;

q) que sejam eleitos setores estratégicos para inspeção, a fim de garantir a liberação de trabalhadores nos dias de votação, dentre os quais, citam-se como exemplos: farmácias, mercados, hotéis, restaurantes, entre outros.

As sugestões acima devem ser analisadas, posteriormente, pelos órgãos reguladores MPT, com relação à legalidade, viabilidade e conveniência.

Para análise das sugestões acima e de outras, a coordenação nacional da COORDIGUALDADE propugna que todas as ações para prevenção e combate ao assédio eleitoral sejam planejadas com, no mínimo, 30 dias de antecedência do início das campanhas eleitorais, conforme o calendário estabelecido pelo TSE.

Pugna-se, desde logo, a criação de um grupo de trabalho no âmbito da Procuradoria-Geral do Trabalho, com o propósito de estabelecer regramentos específicos para os procedimentos administrativos no âmbito do Ministério Público do Trabalho em face do assédio eleitoral. Tal grupo de trabalho deverá, ao final, sugerir alterações na legislação material e processual, com remessa de cópia de suas conclusões para o Conselho Nacional do Ministério Público, Conselho Nacional de Justiça e Poder Legislativo.

Pugna-se, também, que, no primeiro semestre dos anos de eleições, seja instituída comissão incumbida da definição dos materiais de campanha e dos materiais de apoio à atuação finalística, como também da articulação com outros órgãos parceiros.

Por fim, faz-se necessária a compilação de peças, atos e campanhas sobre referida atuação, a fim de ser publicizada para a sociedade brasileira, com o fito de se fazer o registro histórico, viabilizar estudo acadêmico e aprimoramento finalístico. Sugere-se, ainda, que nesse documento sejam reunidos textos com relatos dos desafios e soluções locais encontradas por membras e membros oficiais e chefias das Procuradorias Regionais do Trabalho.

7. Conclusão

A atuação do Ministério Público do Trabalho contra a violência e o assédio no mundo do trabalho, decorrentes de preconceitos e discriminações embasados na orientação e escolha políticas, deve ser constante. Trata-se de atuação fundamental para a promoção do respeito à cidadania das pessoas que trabalham e de consolidação da Democracia, que requer ação planejada, estratégica, coordenada e articulada deste ramo do Ministério Público com outras instituições e órgãos públicos incumbidos da fiscalização da regularidade dos pleitos eleitorais.

Nesse sentido, enfatiza-se que a ação eficiente requer uma ampla informação sobre as situações que configuram assédio eleitoral e os canais de denúncia postos à disposição da população, a fim de superar o silêncio e encorajar a denúncia pelas vítimas. Requer, ainda, a elaboração de campanhas e documentos técnicos voltados ao público em geral, com vistas a orientar a sociedade brasileira sobre as ações políticas permitidas e proibidas no espaço e nas relações de trabalho, durante o pleito eleitoral.

É indispensável, também, cuidar da capacitação de profissionais e agentes públicos do sistema de justiça, responsáveis pela aplicação e solução de conflitos, no mundo laboral, decorrentes de condutas assediadoras pautadas na escolha e na orientação políticas.

Para sedimentar a atuação contra a violência e o assédio no mundo do trabalho, mister se faz acelerar o processo de ratificação, pelo Brasil, da Convenção 190 da OIT. Os conceitos básicos por ela trazidos possibilitaram delinear, com maior clareza, o campo subjetivo, objetivo, temporal e material de atuação.

Por fim, é importante adequar os procedimentos administrativos do Ministério Público do Trabalho e processos judiciais, com vistas a atender à celeridade e à efetividade das providências adotadas, que as demandas relacionadas ao pleito eleitoral exigem.

Dessa maneira, o Ministério Público do Trabalho efetivamente cumprirá com suas funções constitucionais de defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis (art. 127, *caput*, da CRFB).

Anexos



Ministério Público da União
 Ministério Público do Trabalho
 Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da
 Discriminação no Trabalho - COORDIGUALDADE/MPT

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. 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/1988, art. 1º, II, III, IV e V);

CONSIDERANDO que a República Federativa do Brasil 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*” (CF/1988, artigo 3º, IV), consagrando o direito à não-discriminação no âmbito das relações de trabalho (CF/1988, artigo 5º, XLI e 7º, XXX);

CONSIDERANDO que a tutela da dignidade da pessoa humana pressupõe a efetivação dos direitos fundamentais nas relações privadas, incluindo as de trabalho;

CONSIDERANDO que o ordenamento jurídico pátrio resguarda a liberdade de consciência, de expressão e de orientação política (CF/1988, 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 cidadãs;

Documento assinado pelo(a) Ministro(a) do Trabalho em 26/08/2022, às 11:05:56h. O sistema de informações do Ministério Público do Trabalho em 26/08/2022, às 11:05:56h. O sistema de informações do Ministério Público do Trabalho em 26/08/2022, às 11:05:56h.



Ministério Público da União
 Ministério Público do Trabalho
 Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da
 Discriminação no Trabalho - COORDIGUALDADE/MPT

CONSIDERANDO que a Convenção n.º 190 da OIT, aplicada por força do art. 8º da CLT, reconhece que a violência e o assédio no mundo do trabalho constituem violações ou abusos aos direitos humanos, e que a violência e o assédio são uma ameaça à igualdade de oportunidades, portanto, inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho decente, que deve se pautar pelo respeito mútuo e pela dignidade do ser humano;

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, devendo, igualmente, serem adotadas medidas objetivando a promoção do trabalho decente;

CONSIDERANDO que o exercício do poder empresarial é limitado pelos direitos fundamentais da pessoa humana, o que torna ilícita qualquer prática que tenda a excluir ou restringir, dentre outras, a liberdade do voto das pessoas que ali trabalham;

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;

CONSIDERANDO que, além de crime eleitoral, as práticas acima citadas configuraram assédio eleitoral laboral, e ensejam a responsabilização do(a) assediador(a) na esfera trabalhista;

RECOMENDA



Ministério Público da União
Ministério Público do Trabalho
Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da
Discriminação no Trabalho - COORDIGUALDADE/MPT

a empresas e empregadores(as) em geral a adoção das seguintes providências:

1. ABSTER-SE de conceder ou de realizar qualquer promessa de concessão de benefício ou vantagem a pessoas que buscam trabalho ou possuem relação de trabalho com sua organização (empregados, terceirizados, estagiários, aprendizes, entre outros) em troca do voto de tais pessoas em candidatos ou candidatas nas próximas eleições;

2. ABSTER-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 votar em candidatos ou candidatas nas próximas eleições.

Adverte-se, desde já, que o não cumprimento da presente Recomendação 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.

Brasília, 26 de agosto de 2022

ADRIANE REIS DE ARAUJO
Procuradora Regional do Trabalho
Coordenadora Nacional da COORDIGUALDADE

MELÍCIA ALVES DE CARVALHO MESEL
Procuradora do Trabalho
Vice-Coodenadora Nacional da COORDIGUALDADE



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Assinatura/Certificação do documento **PGEA 009789.2022.00.900/7 Outras Providências nº 011539.2022**

Signatário(a): **MELÍCIA ALVES DE CARVALHO MESEL**

Data e Hora: **26/08/2022 11:54:14**

Assinado com login e senha

Signatário(a): **ADRIANE REIS DE ARAUJO**

Data e Hora: **26/08/2022 11:55:03**

Assinado com login e senha

Endereço para verificação do documento original: https://protocoloadministrativo.mpt.mp.br/processoEletronico/consulta/valida_assinatura.php?m=2845-9427277&ca=HYQM12TFBEEG90NY

Nota Técnica



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

NOTA TÉCNICA/ COORDIGUALDADE nº 001/2022

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 *latu 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



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

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 cidadãs. 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,



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

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



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

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;



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

- 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



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Assinatura/Certificação do documento **PGEA 011691.2022.00.900/6 Outras Providências nº 013965.2022**

Signatário(a): **ADRIANE REIS DE ARAUJO**
Data e Hora: **07/10/2022 17:11:19**
Assinado com login e senha

Signatário(a): **DANIELLE OLIVARES CORRÊA**
Data e Hora: **07/10/2022 17:35:41**
Assinado com login e senha

Endereço para verificação do documento original: https://protocoloadministrativo.mpt.mp.br/processoEletronico/consulta/valida_assinatura.php?m=2&id=855640&ca=CD2NCN45YQ999GN

Modelos de peças jurídicas

(assédio eleitoral)

RECOMENDAÇÃO N.º

NF

NOTICIADO:

TEMA(s): 06.01.01.11. - Orientação política, religiosa ou filosófica

06.02.05 - Outros tipos de assédio ou violência no trabalho.

Complemento: Assédio eleitoral

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA XXª REGIÃO, neste ato representado 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 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 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”*;

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 Cívicos 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 (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 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 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 ao (empresa) 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 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. **ADOTAR** medidas contra a prática de assédio eleitoral entre seus trabalhadores, empregados, estagiários, aprendizes, terceirizados e fornecedores.
5. A empresa 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 local visível na empresa, bem como e-mail ou qualquer meio eficiente de comunicação individual ou mediante recibo de trabalhadores e trabalhadoras, de modo a atingir a integralidade do grupo de pessoas que lhe prestam serviços diretamente ou por empresas terceirizadas, sugerindo-se, para tanto:
 - a. Que seja dada ciência pessoal a todos os gerentes, supervisores e diretores, determinando que adotem providências para cumprimento e divulgação da presente recomendação no âmbito das respectivas unidades e setores em que atuam;
6. **COMPROVAR** a retratação ou retificação espontânea, com os mesmos destaque, publicidade, periodicidade e dimensão do agravo, **no prazo de xx horas a contar do recebimento da presente recomendação.**

7. A empresa deverá, **no prazo de XX (sugere-se 24) horas a contar do término do prazo do item 4, COMPROVAR** nestes autos de (nº do procedimento) a adoção das providências indicadas nos item 4 e 5 (art. 10 da Resolução CNMP nº164/2017);

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.

(data)

(dispensa discriminatória)

RECOMENDAÇÃO N.º

NF

NOTICIADO:**TEMA(s): 06.01.01.11. - Orientação política, religiosa ou filosófica****06.02.05 - Outros tipos de assédio ou violência no trabalho.****Complemento: Assédio eleitoral**

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA XXª REGIÃO, neste ato representado 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 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 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”*;

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 Cívicos 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 (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 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, em caso de rompimento da relação de emprego, a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais ou a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais (art. 4º);

CONSIDERANDO que Lei 9.029/1995 estipula a proibição de obter empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais para as empresas que pratiquem atos discriminatórios tanto na admissão quanto no rompimento da relação de emprego (art. 2º, II);

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 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;*

RECOMENDA ao (empresa) a adoção das seguintes providências:

1. **ABSTER-SE**, imediatamente, de, por si, ou por seus prepostos, discriminar e/ou perseguir ou ameaçar de discriminar e/ou perseguir quaisquer pessoas que trabalhem: empregados, estagiários, aprendizes, fornecedores ou pessoas contratadas por empresas terceirizadas por crença, convicção política, 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.

2. A empresa deverá, **em até 24h (vinte e quatro horas), DAR AMPLA E GERAL PUBLICIDADE** acerca da ilegalidade das condutas de discriminação por motivação política, mediante divulgação por edital em local visível na empresa, bem como e-mail ou qualquer meio eficiente de comunicação individual ou mediante recibo de trabalhadores e trabalhadoras, de modo a atingir a integralidade do grupo de pessoas que lhe prestam serviços diretamente ou por empresas terceirizadas, sugerindo-se, para tanto:
 - b. Que seja dada ciência pessoal a todos os gerentes, supervisores e diretores, determinando que adotem providências para cumprimento e divulgação da presente recomendação no âmbito das respectivas unidades e setores em que atuam.
3. **COMPROVAR** a retratação ou retificação espontânea, com os mesmos destaque, publicidade, periodicidade e dimensão do agravo, **no prazo de xx horas a contar do recebimento da presente recomendação.**
4. A empresa deverá, **no prazo de XX (sugere-se 24) horas a contar do término do prazo do item 4, COMPROVAR** nestes autos de (nº do procedimento) a adoção das providências indicadas nos itens 2 e 3 (art. 10 da Resolução CNMP nº164/2017);

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.

(data)

RECOMENDAÇÃO N.º

NF

NOTICIADO:**TEMA(s): 06.01.01.11. - Orientação política, religiosa ou filosófica****06.02.05 - Outros tipos de assédio ou violência no trabalho.****Complemento: Assédio eleitoral**

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA XXª REGIÃO, neste ato representado 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 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 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 (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 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 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 *o direito de reunião e greve são relativos, não podendo ser exercícios, em uma sociedade democrática, de maneira abusiva e atentatória à proteção dos direitos e liberdades dos demais, as exigências da saúde ou moralidade, da ordem pública, a segurança nacional, a segurança pública, da defesa da ordem e prevenção do crime, e o bem-estar da sociedade; como proclamam a Declaração dos Direitos Humanos das Nações Unidas, em seu artigo 29 e a Convenção Europeia de Direitos Humanos, em seu artigo 11* ADPF 519, Relator Ministro Alexandre de Moraes, Sessão Virtual Extraordinária, julgado em 01.11.2022);

CONSIDERANDO que o atual movimento de bloqueio das vias foi considerado *o abuso no exercício do direito de reunião direcionado, ilícita e criminosamente, para propagar o descumprimento e desrespeito ao resultado do pleito eleitoral para Presidente e vice-Presidente da República, cujo resultado foi proclamado pelo Tribunal Superior Eleitoral na data de ontem*

(30.10.2022) e que vem acarretando gravíssima obstrução do tráfego em rodovias e vias públicas, impedindo, a livre circulação no território nacional e causando a descontinuidade no abastecimento de combustíveis e no fornecimento de insumos para a prestação de serviços públicos essenciais, como transporte urbano, tratamento de água para consumo humano, segurança pública, fornecimento de energia elétrica, medicamentos, alimentos e tudo quanto dependa de uma cadeia de fabricação e distribuição dependente do transporte em rodovias federais – o que, na nossa realidade econômica e social, tem efeitos dramáticos (ADPF 519, Relator Ministro Alexandre de Moraes, Sessão Virtual Extraordinária, julgado em 01.11.2022);

RECOMENDA ao (empresa) a adoção das seguintes providências:

1. **ABSTER-SE**, imediatamente, por si ou por seus prepostos, de adotar qualquer conduta que, por meio de violência e assédio, constrangimento ou abuso do poder diretivo, ou ameaça de violência e assédio, constrangimento ou abuso do poder diretivo, tenha a intenção de obrigar, exigir, impor, pressionar, influenciar, manipular, induzir ou admoestar ou de ameaçar trabalhadores e trabalhadoras que lhe prestam serviços diretamente, empregados, estagiários, aprendizes, ou por empresas terceirizadas a realizar ou a participar de qualquer atividade ou manifestação política, atos em que se questione o resultado do pleito eleitoral ou a adoção de medidas contra a ordem democrática, bem como o bloqueio de vias públicas;
2. **ADOTAR**, imediatamente, medidas para assegurar o retorno das pessoas que trabalham à sede da empresa;
3. A empresa deverá, imediatamente, **DAR AMPLA E GERAL PUBLICIDADE** acerca da ilegalidade das condutas de violência e assédio, mediante divulgação **por edital em local visível na empresa, bem como e-mail ou qualquer meio eficiente de comunicação individual** ou mediante recibo de trabalhadores e trabalhadoras, de modo a atingir a integralidade do grupo de pessoas que lhe prestam serviços diretamente ou por empresas terceirizadas, com o seguinte texto:

O assédio eleitoral no trabalho é a prática de coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento no intuito de influenciar ou manipular o voto, manifestação política, apoio ou orientação política de trabalhadores associadas a determinado pleito eleitoral no local de trabalho ou situações relacionadas ao trabalho. Pode se dirigir a qualquer pessoa que preste serviços diretamente à empresa na condição de trabalhadores autônomos, empregados, estagiários, aprendizes, ou contratados por empresas terceirizadas.

Nossa empresa (nome da empresa) é contra a prática do assédio eleitoral e se compromete publicamente a coibir este tipo de conduta conduta, afirmando que não impõe a participação de seus pessoal em atos de cunho político, atos em que se questione o resultado do pleito eleitoral ou a adoção de medidas contra a ordem democrática, bem como o bloqueio de vias públicas

Reconhece, ainda que, a participação em atos que visam, com emprego de violência ou grave ameaça, abolir o Estado Democrático de Direito, impedindo ou restringindo

o exercício dos poderes constitucionais, bem como o governo legitimamente constituído, poderá configurar crime previsto no art. 359-L e art. 359-M do Código Penal, com penas entre 4 (quatro) a 12 (doze) anos.

3.1. Deverá ser dada ciência pessoal a todos os gerentes, supervisores e diretores, sobre a determinação do item 3 a fim de que adotem providências para cumprimento e divulgação da presente recomendação no âmbito das respectivas unidades e setores em que atuam.

4. COMPROVAR a divulgação do comunicado do item 3, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas a contar do recebimento da presente recomendação.

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.

(TAC – dispensa discriminatória)

IC n°

TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA N.º /2022

EMPRESA., inscrita no CNPJ/MF sob o n.º _____, localizada na _____, CIDADE, CEP _____, neste ato representada pelo preposto, **Sr.** _____, CPF n.º _____, acompanhado pelo advogado, **Dr.** _____, **OAB** _____, firma **TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA** nos autos do **Inquérito Civil n.º** _____, com fulcro no art. 5º, § 6º, da Lei n. 7.347/85, alterado pela Lei n. 8.078/90, perante o **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**, por intermédio da Procuradoria Regional do Trabalho da XX Região/, representado neste ato pela Procurador (a) do Trabalho, Dr (a) _____, nos seguintes termos:

1 – OBJETO E ABRANGÊNCIA

Este instrumento tem abrangência regional (no âmbito de atuação da PRT da ____ Região) e seu objeto é a fixação de obrigações de fazer e não fazer, conforme a seguir estabelecido.

2 - DAS OBRIGAÇÕES ASSUMIDAS

A Ajustante, a partir da data da assinatura deste instrumento, assume as seguintes obrigações:

2.1) ABSTER-SE de realizar desconto salarial ou supressão de gratificação, bônus, prêmios ou qualquer benefício em razão de dias de paralização da atividade por determinação da empresa;

2.2) ABSTER-SE de incitar, ameaçar, constranger ou determinar às pessoas que possuem relação de trabalho com sua organização (empregados, terceirizados, estagiários, aprendizes, entre outras) ou mesmo aquelas que buscam trabalho, a participar de bloqueios ou atos

possam atentar contra a ordem democrática, bem como de atos em geral de natureza política.

2.3) ABSTER-SE de dispensar, manter ou admitir empregados fundado em critérios desconectados das qualificações exigidas para a função contratada, ou seja, de adotar qualquer distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou trabalho, principalmente em razão de sua orientação ou escolha político-partidária ou de sua origem;

2.4) ABSTER-SE de incitar empregadores à prática de condutas discriminatórias, assediadoras ou violentas em razão da origem regional ou da orientação política das pessoas que trabalham ou se candidatam a vaga de trabalho, de estágio, de aprendizagem ou de qualquer forma de prestação de serviço junto à empresa.

2.5) REINTEGRAR as pessoas dispensadas em razão de critérios discriminatórios, com o pagamento integral de todas as parcelas remuneratórias relativas ao período de afastamento (art. 4º, I, da Lei 9029/95), garantindo-lhes, ainda, o emprego por, no mínimo, 90 dias.

3 - DA MULTA

3.1) O descumprimento deste Termo de Ajuste de Conduta resultará na aplicação de multa de R\$ xxx (XX mil reais) por cláusula e por trabalhador lesado.

As multas aqui previstas serão reversíveis ao Fundo Estadual de Defesa de Interesses Difusos – FID, nos termos da Lei 6.536/89 e dos artigos 5º, § 6º, e 13 da Lei 7.347/85, podendo ser revertidas à órgãos e entidades públicos ou privados, sem finalidade lucrativa, de promoção de direitos sociais relacionados direta ou indiretamente ao trabalho, priorizando o local do dano, a critério do procurador oficiante, consoante disciplina da Res. 179/2020 do CSMPT.

As multas aplicadas não são substitutivas das obrigações de fazer e não fazer pactuadas.

As multas ora pactuadas não são substitutivas de multas (“astreintes”), a serem eventualmente arbitradas pelo Juízo Exequendo, para o cumprimento das obrigações específicas, na hipótese de execução pelo descumprimento deste Termo de Ajuste de Conduta.

As multas ora pactuadas não se confundem, não se compensam nem podem ser argumento para a não quitação de multas administrativas ou indenizações outras, previstas em Leis,

Normas Regulamentares, Sentenças Judiciais, Normas Coletivas Autônomas ou Heterônomas e a qualquer outro título diverso por irregularidades similares ou iguais, funcionando apenas como efeito decorrente deste Termo de Ajuste de Conduta perante o Ministério Público do Trabalho.

Os valores das multas serão atualizados de acordo com os índices utilizados pela Justiça do Trabalho.

4 – DO DANO MORAL COLETIVO

A ajustante pagará, à título de dano moral coletivo o valor de R\$ XX (XX milhão de reais) reversível ao Fundo Estadual de Defesa de Interesses Difusos – FID, nos termos da Lei 6.536/89 e dos artigos 5º, § 6º, e 13 da Lei 7.347/85, podendo ser reversível a órgãos e entidades públicos ou privados, sem finalidade lucrativa, de promoção de direitos sociais relacionados direta ou indiretamente ao trabalho, priorizando o local do dano, a critério do procurador oficiante, consoante disciplina da Res. 179/2020 do CSMPT.

5 - DA FISCALIZAÇÃO

A fiscalização do avençado ficará a cargo do Ministério do Trabalho e Emprego e/ou do Ministério Público do Trabalho, sendo que qualquer cidadão poderá denunciar o seu descumprimento.

6 - DA EXECUÇÃO

Este Termo de Compromisso será firmado em 02 (duas) vias iguais, valerá por tempo indeterminado e em caso de descumprimento será executado perante a Justiça do Trabalho, nos termos do art. 5º, § 6º, da Lei 7.347/85 e do art. 876 da CLT.

A cláusula objeto deste ajuste permanece inalterada em caso de sucessão, ficando o(s) sucessor(es) responsáveis pelas obrigações aqui pactuadas, inclusive, pelo pagamento da multa avençada no caso de inadimplemento.

E, por estarem as partes plenamente ajustadas, firmam o presente Termo de Ajustamento de Conduta em 2 (duas) vias de igual teor, para que possam produzir os efeitos legais.

(data)

(modelo de ação civil pública – assédio eleitoral)

EXCELENTÍSSIMO(A) SENHOR(A) JUIZ(A) DO TRABALHO DA VARA DO TRABALHO DE

O **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**, inscrito no CNPJ nº com sede _____, CEP _____, por meio dos Procuradores e das Procuradoras do Trabalho signatários, no desempenho das funções que lhes são outorgadas pelos artigos 127 e 129, inciso III, ambos da Constituição da República Federativa do Brasil, combinados com os artigos 1º, 5º e 6º, inciso VII, alíneas “a” e “d”, e artigo 83, incisos I e III, todos da Lei Complementar n. 75/93, e o artigo 5º, § 6º, da Lei 7.347/85, e com base no permissivo do artigo 876 da CLT, vem, respeitosamente, perante Vossa Excelência, propor a presente

AÇÃO CIVIL PÚBLICA

COM PEDIDO DE TUTELA PROVISÓRIA DE URGÊNCIA

c/c

AÇÃO CIVIL COLETIVA

em face de **XXXXXXXXX.**, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ sob o nº _____, situada _____, CEP _____, Telefone:, pelas razões de fato e de direito a seguir expostas.

I. QUESTÕES ANTECEDENTES

Antes de se adentrar nas considerações fáticas e jurídicas quanto à matéria tratada nos presentes autos, que cuida do

direito à intimidade e ao exercício pleno da cidadania, com liberdade de orientação política, pelos trabalhadores da Ré e trabalhadores de seus fornecedores e revendedores, pretende o Ministério Público do Trabalho deixar muito clara a finalidade da presente demanda e traçar os exatos limites e extensão do tema que se pretende discutir.

Não há nessa demanda nenhuma intenção de adentrar em questões de cunho político, muito menos partidárias, eis que tais temas sequer têm lugar dentro atribuições previstas ao Ministério Público do Trabalho pela Constituição Federal de 1988.

Trata-se aqui da defesa de direitos fundamentais preconizados pela Constituição Federal de 1988: garantia da liberdade de orientação política e do direito à intimidade dos trabalhadores da empresa Ré, dos trabalhadores de seus fornecedores e de seus revendedores. A finalidade, portanto, é assegurar a esses trabalhadores o exercício da cidadania plena, colocando fim a qualquer violência e assédio que vise a restrição ou coação por parte requerida.

Os momentos eleitorais, em regra, são ocasiões em que as relações sociais são tensionadas e podem inflamar os ânimos da população, exigindo das instâncias decisórias de nosso país, serenidade para lidar com questões relacionadas ao tema. Períodos como os ora vivenciados exigem que nossos esforços se voltem para o que há de objetivo e democrático no nosso país: a tutela dos direitos fundamentais delineados na Constituição Federal, fruto de construção social, cidadã e democrática. Entre esses direitos, destaca-se a garantia de liberdade de consciência, de expressão, de convicção filosófica e de orientação política (CRFB/1988, art. 1º, II e V; 5º, VI, VIII), protegendo o pluralismo político e o livre exercício da cidadania, notadamente por meio do voto direto e secreto, que assegura a liberdade de escolha de candidatas ou de candidatos, no processo eleitoral, por parte de todas as pessoas cidadãs.

II. DO CONTEXTO FÁTICO E PROBATÓRIO

O Ministério Público do Trabalho recebeu Notícia de Fato
.... (

III. DO DIREITO

III.1. DA COMPETÊNCIA

Inicialmente, cumpre destacar que as ilicitudes que constituem a causa de pedir desta ação estão sendo praticadas no âmbito da relação de emprego havida entre a ré e seus empregados. Trata-se, portanto, indiscutivelmente, de matéria afeta à relação de emprego, o que atrai a competência material da Justiça do Trabalho, nos termos do art. 114, I e VI, da Constituição Federal.

No caso, considerando-se que os fatos ocorreram no Município xxxxx, local onde está sediada a Ré, a competência funcional e territorial é da Vara do Trabalho do Município xxxxxx, que compreende a jurisdição sobre o Município de xxxxxx/, nos termos do art. 2º da Lei nº 7.347/1985 e da OJ nº 130 da SDI-2 do TST.

III.2. DA LEGITIMIDADE ATIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

O Ministério Público é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis (art. 127, *caput*, da CRFB/1988). No campo das relações de trabalho, cabe ao *Parquet* Laboral a tutela dos direitos e interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos, consoante jurisprudência do Supremo Tribunal Federal e arts. 83, III, da Lei Complementar nº 75/1993, e 5º, I, da Lei nº 7.347/1985.

Na hipótese, o dano difuso, decorrente de interferência por meios ilícitos no processo eleitoral, intercala-se com danos de

natureza coletiva (*stricto sensu* e individuais homogêneos), em particular a ofensa à liberdade de convicção e de participação política e ao direito de imagem de trabalhadores e de trabalhadoras.

O art. 10 da Convenção n° 190 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, aprovada no Centenário dessa organização, acompanhada da Recomendação n° 206, obriga os Estados Membros a tomar as medidas adequadas para:

Art. 10. (a) monitorar e cumprir as leis e regulamentos nacionais relativos à violência e assédio no mundo do trabalho;

(b) garantir acesso fácil a soluções adequadas e eficazes e mecanismos e procedimentos de resolução de disputas e relatórios seguros, justos e eficazes em casos de violência e assédio no mundo do trabalho, tais como:

(i) procedimentos de reclamação e investigação, bem como, quando apropriado, mecanismos de resolução de disputas no local de trabalho;

(..) (iv) proteção contra vitimização ou retaliação contra reclamantes, vítimas, testemunhas e denunciantes;

e (v) medidas de apoio jurídico, social, médico e administrativo aos reclamantes e vítimas.

A resolução das disputas inclui a responsabilização dos perpetradores da violência (art. 19, R. 206 OIT), compensação adequada por danos (art. 14.c, R. 206 OIT) e ordens que requeiram medidas com força executória imediata a serem tomadas para garantir que certas condutas sejam interrompidas ou que políticas ou práticas sejam alteradas (art. 14.d, R. 206 OIT).

Inobstante a norma internacional ainda não ter sido ratificada pelo Brasil, sua força hermenêutica (CLT, art. 8°) reforça o arcabouço jurídico acima mencionado, consolidando a legitimidade do Ministério Público do Trabalho para postular as obrigações de fazer e não fazer, com pedido de tutela antecipada.

Reforça também sua legitimidade para a tutela dos direitos individuais homogêneos dos trabalhadores atingidos, precipuamente considerando a situação de assimetria da relação de trabalho e a hipossuficiência econômica dos trabalhadores. Referidos fatores reduzem consideravelmente a possibilidade de os empregados

atingidos ajuizarem reclamações trabalhistas no curso das relações de trabalho, exigindo a atuação do MPT igualmente para o pagamento de indenizações de danos morais individuais.

III.3. DO CABIMENTO DA AÇÃO CIVIL PÚBLICA

A ação civil pública constitui instrumento de índole constitucional (art. 129, III, da CRFB), possuindo amplitude de objeto que abarca a tutela de quaisquer direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos, conforme previsão dos arts. 1º, IV, e 21, da Lei nº 7.347/1985, e art. 6º, VII, "c" e "d", da LC nº 75/1993. De recordar que o enquadramento dos direitos nas categorias do art. 81, parágrafo único, da Lei nº 8.078/1990, é dado pela **pretensão deduzida em juízo**.

O meio processual ora manejado é igualmente adequado em razão da eficácia condenatória lato sensu também possível à ação civil pública, podendo dar ensejo à imposição de obrigações de fazer e de não fazer, de entregar coisa, de pagar quantia e de qualquer outra conduta apta a bem tutelar o direito material violado ou ameaçado de lesão (arts. 3º e 11 da Lei 7.347/1985).

III.4. DO DIREITO FUNDAMENTAL DO TRABALHADOR À LIVRE ORIENTAÇÃO POLÍTICA

A Constituição da República de 1988 consagra, em seu Título II, no rol dos Direitos e Garantias Fundamentais, que são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação (artigo 5º, inciso X).

O Constituinte de 1988 estabeleceu no art. 1º, os princípios fundamentais, sob o qual se assenta o Estado Democrático de Direito, quais sejam, a soberania; cidadania; a dignidade da pessoa humana; os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; e o pluralismo político. Tais fundamentos-base de uma sociedade democrática devem pautar as relações sociais como um todo, notadamente as relações de trabalho.

A promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (artigo 3º, inciso IV) está em pé de igualdade com o pluralismo político. Ambos constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil e sua violação é punível: “a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais” (artigo 5º, inciso XLI).

O ordenamento jurídico pátrio, portanto, resguarda a liberdade de consciência, de expressão, de convicção filosófica e de orientação política (CRFB/1988, 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 de candidatos, no processo eleitoral, por parte de todas as pessoas cidadãs. Além disso, assegura a homens e mulheres o exercício de direitos políticos, entre estes o de participação política na sociedade por meio do voto, que será direto, universal, periódico, secreto e com igual valor para todos (art. 14 CF c/c art. 60, §4º, II, CRFB), constituindo-se cláusula pétrea.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) também assegura a liberdade de consciência e de pensamento, que compreende o direito à liberdade de opinião e expressão, ou seja, à liberdade de, sem interferência, ter opiniões e de procurar, receber e transmitir informações e ideias por quaisquer meios e independentemente de fronteiras (arts. 18 e 19 DUDH; art. 17 PIDCP).¹ Todavia, à luz do Postulado da Concordância Prática, o exercício desse direito deve ser cotejado com a proteção contra intromissões indevidas na esfera privada e íntima alheia (art. 12) e à proteção contra qualquer prática discriminatória, inclusive aquelas baseadas em diferenças de opiniões e

¹Todo ser humano tem direito à liberdade de pensamento, consciência e religião” (**artigo 18**); “Todo ser humano tem direito à liberdade de opinião e expressão; esse direito inclui a liberdade de, sem interferência, ter opiniões e de procurar, receber e transmitir informações e ideias por quaisquer meios e independentemente de fronteiras.” (**artigo 19**); “Todo ser humano tem o direito de tomar parte no governo de seu país diretamente ou por intermédio de representantes livremente escolhidos.” (**artigo 21**)

pensamentos de cunho político (art. 1º, 7º e 12 DUDH; art. 26 PIDCP).²

Com efeito, **a liberdade de manifestação do pensamento** - que abrange a liberdade de orientação política - de um indivíduo **não pode ser exercida com a finalidade de coagir, induzir ou mesmo com efeito de configurar qualquer tentativa de interferir na liberdade de pensamento e de posição política alheia**. Ou seja, o respeito à liberdade de orientação política por uma pessoa não permite o esvaziamento desse mesmo direito de outrem. Esta situação, por certo, configura uma violência.

Há inequívoco interesse público em se resguardar o pluralismo político em uma sociedade democrática. Por esta razão, a sua garantia também está consagrada no **direito de não ser discriminado por convicções político-partidárias**. Afinal, a capacidade eleitoral ativa e passiva deve ser exercida livremente, de modo a assegurar que a manifestação da vontade dos eleitores seja imunizada a pressões e razões alheias à convicção política de seu titular.

Nesse sentido é o artigo 25 do Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos (PIDCP), norma de status supralegal, conforme remansosa jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (art. 5º, §2º, CF c/c RE 466.343 STF):

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. (art. 25)

²“Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade” (**artigo 1º**); “Todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito à proteção igual contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação” (**artigo 7º**); “Ninguém sofrerá intromissões arbitrárias na sua vida privada, na sua família, no seu domicílio e na sua correspondência, ataques à sua honra e reputação. Contra tais intromissões ou ataques toda pessoa tem direito à proteção da lei” (**artigo 12**).

Como se vê, conjuntamente à liberdade de orientação política é consagrado o direito de não discriminação por convicções político-partidárias, como deixa clara a Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica):

Art. 1º

1. Os Estados-partes nesta Convenção comprometem-se 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. (destaques acrescidos)

A discriminação é vedada, especialmente nas relações de emprego, nos claros termos do art. 1º da Convenção n. 111 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil e promulgada por meio do Decreto n. 62.150/1968, pelo qual se define que:

1. Para fins da presente Convenção, o termo 'discriminação' compreende:

a) **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 oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam e outros organismos adequados. (destaques acrescidos)

Na Constituição Federal de 1988 a vedação à discriminação vem prevista nos arts. 3º, inciso IV, como objetivo fundamental da República, e no art. 5º, "caput", que estabelece que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. O inciso XLI do mesmo art. 5º ainda prevê que as discriminações

atentatórias dos direitos e liberdades fundamentais serão punidas.

Com base em todo esse arcabouço normativo, as referências e sugestões temerárias de direcionamento do voto dos empregados em determinado candidato ou partido não apenas caracterizam violação ou limitação de direitos, mas também configuram conduta flagrantemente discriminatória.

Deve-se ressaltar que no mundo do trabalho, **especialmente em decorrência do poder hierárquico do empregador**, a prática torna-se ainda mais perversa, pois coloca o trabalhador em conflito entre o direito de exercer a plena cidadania, em contraposição à necessidade de garantir a própria subsistência. Não há como negar, portanto, que essas circunstâncias revelam a situação de vulnerabilidade das pessoas economicamente dependentes e subordinadas (empregados), tornando-os suscetíveis às exigências abusivas empresariais.

A interferência do empregador nas escolhas pessoais, políticas, filosóficas ou eleitorais do empregado ofende o art. 5º, "caput", inc. II da Constituição Federal de 1988 e mitigan o exercício dos demais direitos fundamentais. Assim, por ser contrário à previsão constitucional de tais direitos, atenta contra o pluralismo político, fundamento da República Federativa do Brasil no art. 1º, inc. V, e se contrapõe ao modelo republicano de Estado Democrático de Direito.

O estado democrático pressupõe-se o respeito e a garantia de **coexistência** de distintas interpretações políticas e filosóficas interferindo na administração da vida, pelo prisma estatal e pelo prisma interpessoal. A pluralidade política é um direito fundante e estruturante da democracia, pressuposto para a sua própria existência.

A liberdade de pensamento, tutelada pelos incisos VI, VIII e IX do art. 5º da Constituição Federal de 1988, vincula-se à liberdade política protegida no art. 14 do mesmo diploma, que sobre os direitos políticos assevera que:

Art. 14. A soberania popular será exercida pelo sufrágio universal e pelo voto direto e secreto, **COM VALOR IGUAL PARA TODOS (...)**.

A conduta violadora aqui denunciada torna ineficaz o parágrafo único do art. 1º da Constituição Federal de 1988, que estabelece o primado básico de nossa República:

Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.

A doutrina destaca o cabimento de "tutelas inibitórias ou mesmo reparatórias pela vulneração da liberdade de opinião política titularizada pelos empregados, como emanção de sua cidadania". Referida tutela se justifica ainda mais durante um pleito eleitoral.

A livre escolha de um candidato ou de professar uma opinião política é corolária da liberdade de pensamento. De forma que a indução do trabalhador "a colaborar para o sucesso ou fracasso de uma campanha ideológica ou política, tolhendo-lhe a expressão de suas convicções ou impondo-lhe, por exemplo, a participação em debates, comícios, passeatas etc"., é violadora da liberdade de opinião política.³

Mesmo a reforma trabalhista reafirma a liberdade de consciência e de opção política por parte dos empregados, 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". **(art. 510-B, inciso V, CLT)**.

O poder diretivo do empregador não pode impedir jamais o exercício dos direitos de liberdade, não discriminação, expressão do pensamento e exercício do voto, sob pena de se configurar em abuso desse direito, violando o valor social do trabalho,

³ CARVALHO, Augusto César Leite de. Direito do Trabalho: Curso e Discurso, 2ª ed. LTr: São Paulo, 2018, p. 358.

fundamento da República (art. 1º, inc. IV, CF) e previsto como direito social fundamental (arts. 6º e 7º CF), e como fundamento da ordem econômica (art. 170, "caput" e art. 190 CF).

A par disso, destaque-se a incitação à utilização de contrato de trabalho para o exercício ilícito de pressão ou obstaculização de direitos, interesses ou vontades do empregado também é prática ofensiva à função social do próprio contrato, prevista como baliza para os atos privados em geral, vide o art. 5º, inc. XXIII e o art. 170, inc. III, ambos da Constituição Federal.

Cabe destacar que o **Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, ao analisar ação individual movida por trabalhador que foi coagido por seu empregador a votar em determinado candidato no pleito municipal de 2004, assim decidiu:

ASSÉDIO MORAL. ATOS DE COERÇÃO PARA DIRECIONAMENTO DO VOTO EM ELEIÇÕES MUNICIPAIS. ATENTADO À DIGNIDADE HUMANA E AO LIVRE EXERCÍCIO DA CIDADANIA. INDENIZAÇÃO DEVIDA. A imposição de determinada posição política afronta o livre exercício da cidadania e a dignidade da pessoa humana. Praticada no ambiente de trabalho, a conduta ilícita ganha contornos ainda mais perversos, pois coloca de um lado o empregador, em inegável posição de superioridade, e de outro o trabalhador, pressionado pela necessidade de manter o emprego. Nesse cenário, é irrelevante que a coerção seja exercida por superior hierárquico ou por colegas que, a mando ou por orientação do empregador, também podem cometer o assédio moral. Recurso a que se nega provimento, no particular, para manter a condenação pelos danos morais. **(RO TRT-PR-02535-2005-562-09-00-6, 2ª Turma, Relatora Marlene Sugimatsu, julgado em 28.08.2007).**

Em sua fundamentação, o Tribunal teceu a seguinte análise, para concluir quanto à ilicitude da conduta do empregador:

"A República Federativa do Brasil, como Estado Democrático de Direito, tem como um de seus pilares a soberania popular, em nome da qual todo o poder é exercido, nos termos do parágrafo único do art. 10 da Constituição Federal. A soberania do povo encontra no voto universal a sua expressão máxima. o direito de voto, no tocante ao direito de eleger, é, segundo Alexandre de Moraes (In Direito Constitucional. 18a ed. São Paulo: Atlas, 2006, p.210/211.), "um direito público subjetivo, sem, contudo, deixar de ser uma função política e social de soberania popular na democracia representativa". O doutrinador esclarece que o voto

apresenta diversas características constitucionais, dentre elas a liberdade, que se manifesta pela livre escolha e preferência por determinado candidato. **A atitude da ré de tentar impor ao autor e demais trabalhadores determinado candidato é reprovável. Tal coação é potencializada em razão da indubitável posição de poder em que a empresa se encontra em relação a seus empregados. Afinal, a empregadora é que detém o direito potestativo de ruptura, inclusive imotivada, do pacto laboral.** Ainda que não se possa afirmar que a ré tenha declarado a seus empregados que o não apoio ao candidato defendido pela empresa acarretaria a rescisão contratual, trata-se de temor inerente na relação entre as partes, ou seja, que impescinde de manifestação expressa de retaliação. Afinal, nenhum trabalhador quer desagradar seu empregador, em proteção à manutenção do contrato de trabalho. **A prática de influência nos votos é, infelizmente, ainda muito presente no Brasil, principalmente em relação às camadas mais simples da sociedade, e, de forma alguma, pode ser tolerada, sob pena de se fechar os olhos, não apenas aos prejuízos morais de quem sofre a coação, mas também aos terríveis efeitos para o regime de democracia.** A imposição a alguém de determinada posição política afronta o livre exercício da cidadania e a dignidade da pessoa humana, princípios fundamentais da República Federativa do Brasil. Essa atitude de coação fere, ainda, o direito fundamental de que "ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta", previsto no art. 5º, VIII, da CF. Inegável, portanto, a ilicitude do ato praticado pela ré." **(destaques acrescidos)**

A mesma solução foi dada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região em caso semelhante, conforme a seguinte ementa:

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. COOPTAÇÃO E INDUÇÃO DE VOTOS DOS EMPREGADOS. DANO MORAL COLETIVO. A comprovada tentativa de cooptar e induzir os votos dos seus empregados, mediante promessas de benefícios, afronta os interesses difusos e coletivos da comunidade de indivíduos (da coletividade, da sociedade), o direito à liberdade de consciência política, à liberdade de voto e ao exercício de um dos direitos democráticos básicos e, por corolário, caracteriza o dano moral coletivo e autoriza a responsabilização para respectiva indenização **(TRT-12 SC Processo 0001017-41.2018.5.12.0015 (ROT), Relatora: Desembargadora MIRNA ULIANO BERTOLDI, 6A. CAMARA, Data de Publicação: 25/10/2019)**

A posição externada pelos Tribunais se aplica, integralmente, ao presente processo, reforçando não ser tolerado pelo ordenamento jurídico condutas como a **propaganda eleitoral**

dentro dos ambientes de trabalho de sociedades empresariais. Isso porque o exercício da capacidade eleitoral ativa e passiva está restrito às pessoas naturais (art. 14 CF), não sendo estendido às pessoas jurídicas (art. 52 CCB), conforme entendimento consolidado na Súmula n. 365 do Supremo Tribunal Federal, segundo a qual "Pessoa jurídica não tem legitimidade para propor ação popular."

Por isso, a conduta empresarial de tentar, ainda que de maneira sub-reptícia, restringir ou limitar o exercício livre dos direitos políticos básicos, em especial da capacidade eleitoral ativa, por meio de pressões e ingerências externas, nega aos trabalhadores a própria condição de dignidade humana (art. 1º, III, CF) - qualidade intrínseca e distintiva de todo ser humano e vetor axiológico da ordem jurídica pátria -, devendo, pelas razões expostas, ser coibida pelo Poder Judiciário.

Ressalte-se, ainda, a conduta empresarial pode, em tese, configurar propaganda eleitoral vedada. Isso porque sua afixação ocorre em bens utilizados na atividade empresarial, os quais - embora sejam privados nos termos da legislação civil (art. 98 e ss CCB, a *contrario sensu*) - são classificados, pela legislação eleitoral, como bens de uso comum.

Nesse sentido, vale mencionar a regulamentação de propaganda eleitoral em bens de uso de comum, constante tanto na **Lei n. 9.504/97** quanto na **Resolução n. 23.610/2019 do C. TSE** - decorrente do poder regulamentar atribuído àquela Corte Superior pela legislação eleitoral (art. 23, IX, Código Eleitoral e art. 57-J e 105 da Lei n. 9.504/97):

Lei n. 9.504/97

Art. 37. Nos bens cujo uso dependa de cessão ou permissão do poder público, ou que a ele pertençam, e nos bens de uso comum, inclusive postes de iluminação pública, sinalização de tráfego, viadutos, passarelas, pontes, paradas de ônibus e outros equipamentos urbanos, é vedada a veiculação de propaganda de qualquer natureza, inclusive pichação, inscrição a tinta e exposição de placas, estandartes, faixas, cavaletes, bonecos e assemelhados.

[...]

§ 4º Bens de uso comum, para fins eleitorais, são os assim definidos pela Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil e também aqueles a que a população em geral tem acesso, tais como cinemas, clubes, lojas, centros comerciais, templos, ginásios, estádios, ainda que de propriedade privada. (destaques acrescidos)

Resolução n. 23.610/2019

Art. 19. Nos bens cujo uso dependa de cessão ou permissão do poder público, ou que a ele pertençam, e nos bens de uso comum, inclusive postes de iluminação pública, sinalização de tráfego, viadutos, passarelas, pontes, paradas de ônibus e outros equipamentos urbanos, é vedada a veiculação de propaganda de qualquer natureza, inclusive pichação, inscrição a tinta e exposição de placas, estandartes, faixas, cavaletes, bonecos e assemelhados (Lei nº 9.504/1997, art. 37, caput) .

§ 1º Quem veicular propaganda em desacordo com o disposto no caput será notificado para, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, removê-la e restaurar o bem, sob pena de multa no valor de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) a R\$ 8.000,00 (oito mil reais), a ser fixada na representação de que trata o art. 96 da Lei nº 9.504/1997 , após oportunidade de defesa (Lei nº 9.504/1997, art. 37, § 1º , e art. 40-B, parágrafo único) .

§ 2º Bens de uso comum, para fins eleitorais, são os assim definidos pelo Código Civil e também aqueles a que a população em geral tem acesso, tais como cinemas, clubes, lojas, centros comerciais, templos, ginásios, estádios, ainda que de propriedade privada (Lei nº 9.504/1997, art. 37, § 4º).

Nesse sentido é a pacífica **jurisprudência do C. Tribunal Superior Eleitoral:**

ELEIÇÕES 2018. AGRAVO INTERNO EM RECURSO ESPECIAL. REPRESENTAÇÃO. PROPAGANDA ELEITORAL IRREGULAR. ART. 37, CAPUT E § 4º, DA LEI Nº 9.504/1997. DISTRIBUIÇÃO DE SANTINHOS EM ESTABELECIMENTOS COMERCIAIS. PROCEDÊNCIA NA INSTÂNCIA ORDINÁRIA. BEM PARTICULAR DE USO COMUM. VEDADA PROPAGANDA DE QUALQUER NATUREZA, TRANSITÓRIA OU PERMANENTE. JURISPRUDÊNCIA DO TSE. INCIDÊNCIA DE MULTA. NOTIFICAÇÃO PRÉVIA PARA REGULARIZAÇÃO. DESNECESSIDADE. ESPECIFICIDADES DO CASO CONCRETO. JURISPRUDÊNCIA DO TSE. NEGADO SEGUIMENTO AO AGRAVO INTERNO.

1. Em bens de uso comum, é vedada a distribuição de material gráfico de propaganda eleitoral de qualquer natureza (sejam panfletos e santinhos, que possuem caráter mais transitório, sejam pinturas e cartazes, cuja permanência tende a ser mais duradoura). Precedentes.

2. Conforme o art. 37, § 4º, da Lei nº 9.504/1997, estabelecimentos comerciais são equiparados a bens de uso comum para fins eleitorais, assim como as escolas públicas, os estádios de futebol, as rodoviárias, entre outros. Precedentes.

3. A distribuição de material gráfico de propaganda eleitoral em estabelecimentos comerciais (no caso: loja de sapatos, padaria, ótica, loja de presentes, lanchonete, loja de cosméticos e cafeteria) configura propaganda eleitoral irregular.

[...] (Recurso Especial Eleitoral nº 060516095, Acórdão, Relator(a) Min. Og Fernandes, Publicação: DJE - Diário da justiça eletrônico, Tomo 151, Data 07/08/2019) (destaques acrescidos)

ELEIÇÕES 2014. AGRAVO REGIMENTAL. RECURSO ESPECIAL PROVIDO. REPRESENTAÇÃO. PROPAGANDA ELEITORAL IRREGULAR. ESTABELECIMENTO MISTO. COMERCIAL E RESIDENCIAL. BEM DE USO COMUM. CARACTERIZAÇÃO. DESPROVIMENTO.

1. Nos termos da jurisprudência deste Tribunal, a veiculação de propaganda em estabelecimento misto residencial e comercial, e a não retirada após a notificação caracterizam propaganda eleitoral irregular em bem de uso comum, nos termos do art. 37, § 1º, da Lei nº 9.504/97.

2. Agravo regimental desprovido.

(Recurso Especial Eleitoral nº 220881, Acórdão, Relator(a) Min. Luciana Lóssio, Publicação: DJE - Diário da justiça eletrônico, Tomo 201, Data 22/10/2015, Página 34)

Ora, se até mesmo do ponto de vista eleitoral a conduta sob análise mostra-se ilícita, com muito mais razão deve ser considerada ilícita do ponto de vista trabalhista. Isso porque a conduta possui especial impacto em relação aos empregados da parte requerida, agravando a assimetria contratual e degradando o ambiente de trabalho, pressionando-os a posicionarem-se em apoio ao candidato predileto dos sócios-proprietários da pessoa jurídica. Essa conduta intimida, constrange, coage, admoesta e ameaça a totalidade dos empregados da empresa ré quanto a suas escolhas políticas, em evidente prejuízo aos seus direitos fundamentais à intimidade, igualdade e liberdade política, sendo conduta de especial gravidade considerando a proximidade das eleições em 2º turno.

Veja-se que a Convenção n.º 190 da OIT, a ser aplicada por força do art. 8º da CLT, reconhece que a violência e o assédio no mundo do trabalho constituem violações ou abusos aos Direitos Humanos e que a violência e o assédio são uma ameaça à igualdade de oportunidades, portanto, 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 no trabalho, nomeadamente a eliminação da discriminação relativamente ao emprego e à profissão, devendo, igualmente, ser adotadas medidas objetivando a promoção do trabalho decente.

Dessa forma, a interferência do empregador nas opções pessoais, políticas, filosóficas ou eleitorais do empregado ofende o art. 5º, *caput* e incisos II, VI, VIII e IX e o art. 14 da Constituição Federal de 1988, bem como contraria a configuração republicana de Estado Democrático de Direito (art. 1º, incisos III e V), pois fundado no pluralismo político, isto é, na coexistência de distintas interpretações políticas e filosóficas no seio social.

Sendo a liberdade política **direito fundamental de primeira dimensão**: **COM VALOR IGUAL PARA TODOS** (art. 14, CRFB), exige tutela Estatal no sentido de se vedar intervenção ilícita na esfera de liberdade dos indivíduos.

Conforme o quadro fático delineado, é evidente a prática assediadora, coercitiva e abusiva da ré por meio de seus dirigentes, com o claro propósito de mitigar a livre escolha política de seus subordinados. Ao assim agir, o empregador se vale de sua ascendência hierárquica para alcançar situações externas ao contrato de trabalho, ao instaurar verdadeira atmosfera de temor, na qual os empregados se veem coagidos a votar no candidato apoiado pelo empregador, sob a crença de que seus empregos e os empregos dos empreendimentos integrantes da cadeia produtiva estariam sob risco com apoio ou eleição de outro candidato.

Segundo a **Convenção 190 da OIT**, 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). **No caso em tela**, há claro dano psicológico e ameaça de dano patrimonial aos trabalhadores que são pressionados a apoiar o candidato indicado pelo empregador.

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. Pode se valer da promessas ou concessões de benefícios, como de ameaças. Esse é exatamente o caso...

O poder diretivo do empregador é limitado pelos direitos fundamentais da pessoa humana. Portanto, não pode tolher o exercício dos direitos de liberdade, de não discriminação, de expressão do pensamento e de exercício do voto, sob pena de se configurar abuso desse direito, violando o valor social do trabalho, fundamento da República (CRFB, art. 1º, inciso IV), direito social fundamental (CRFB, arts. 6º e 7º) e fundamento da ordem econômica (CRFB, 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 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, 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”.

A CLT assegura expressamente a liberdade de consciência e de orientação política por parte dos empregados, 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).

Por fim, a conduta do empregador claramente discrimina os trabalhadores que pensam de forma contrária, sendo vedada pelo artigo 1º, *caput*, da Lei nº 9.029/1995. Tal norma proíbe de forma ampla qualquer prática discriminatória para efeitos de acesso ou de manutenção da relação de emprego, sob pena de multa administrativa ao empregador, bem como veda a obtenção de empréstimos em bancos públicos, além de assegurar a indenização por dano material e moral ao trabalhador lesado (art. 3º), *in verbis*:

“Art. 3º Sem prejuízo do prescrito no art. 2º desta Lei e nos dispositivos legais que tipificam os crimes resultantes de preconceito de etnia, raça, cor ou deficiência, as infrações ao disposto nesta Lei são passíveis das seguintes cominações:

I - multa administrativa de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevado em cinquenta por cento em caso de reincidência;

II - proibição de obter empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais.”

Ao aproveitar-se da condição de dependência hierárquica e econômica dos trabalhadores, o empregador causa prejuízos não apenas aos obreiros, mas também a suas famílias e a toda a sociedade brasileira, esvaziando o modelo de Estado Democrático de Direito, em afronta às instituições e à ordem jurídica.

Evidencia-se, então, que a ilicitude da conduta empresarial atinge todo o grupo de trabalhadores da empresa, assim como toda a coletividade, o que demonstra que os danos, concretos e potenciais, ultrapassam a esfera de individualidade, tornando-se também difusos.

Em vista disso, dada a urgência que o caso requer, a fim de obter um provimento jurisdicional capaz de resguardar os direitos dos trabalhadores, não resta outra alternativa a este Ministério Público, que não buscar a tutela jurisdicional ressarcitória e inibitória.

III.5. DA NECESSIDADE DA TUTELA INIBITÓRIA

Pretende o Ministério Público do Trabalho impedir a repetição da infração à ordem jurídica, impondo multa que seja suficiente para interromper e coibir essa prática.

Vindica-se, pois, tutela inibitória, espécie de tutela preventiva, consistente em provimento jurisdicional orientado para o futuro, com o objetivo de evitar a prática do ilícito, sua continuação ou repetição, independentemente da existência de dano.

Neste sentido é a lição doutrinária⁴:

"A tutela inibitória, configurando-se como tutela preventiva, visa a prevenir o ilícito, culminando por apresentar-se, assim, como uma tutela anterior à sua prática, e não como uma tutela voltada para o passado, como a tradicional tutela ressarcitória.

[...]

Quando se pensa em tutela inibitória, imagina-se uma tutela que tem por fim impedir a prática, a continuação ou a repetição do ilícito, e não uma tutela dirigida à reparação do dano. Portanto, o problema da tutela inibitória é a prevenção da prática, da continuação ou da repetição do ilícito, enquanto o da tutela ressarcitória é saber quem deve suportar o custo do dano, independentemente do fato de o dano ressarcível ter sido produzido ou não com culpa."

A tutela inibitória não deve ser compreendida como uma tutela contra a probabilidade do dano, mas sim como instrumento de combate ao perigo da prática, da continuação, ou da repetição do ilícito, compreendido como ato contrário ao direito que prescinde da configuração do dano, conforme expressamente

⁴ MARINONI, Luiz Guilherme. Tutela Inibitória. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1998. pp. 26/37.

previsto no art. 497, § único, CPC. Tem-se, pois, como seu requisito tão somente a comprovação da probabilidade do ilícito.

Fundada na inafastabilidade da apreciação judicial de lesão ou ameaça a direito (art. 5º, XXXV, CF), sua materialização dá-se por decisão que imponha obrigações de fazer ou não fazer - conforme a conduta ilícita seja de natureza comissiva ou omissiva -, sob pena de multa (art. 536, §1º, 537 CPC; art. 3º, 11, 19 e 21 Lei nº 7.347/85; art. 84 CDC).

No caso, é clara a necessidade da tutela inibitória para obstar a continuidade das violações à liberdade de consciência política e de sufrágio. **Vale registrar que a Ré, mesmo após ter recebido a Recomendação do Ministério Público do Trabalho, seguiu reiterando a conduta ilícita.**

Nesse sentido, foi proferida liminar no Processo 0010834-49.2022.5.18.0201 (ACPC), *in verbis*:

Nesse ponto, registro que, ante o acervo probatório disponível nos autos, não é possível, em sede de cognição sumária, concluir que há prática de assédio eleitoral de modo a deferir, neste momento processual, a indenização requerida por danos morais coletivos.

Quanto ao perigo da demora e risco ao resultado útil do processo, considerando-se a própria natureza dos direitos envolvidos, bem como a proximidade do pleito eleitoral, a realizar-se no dia 30 (trinta) de outubro de 2022, entendo estarem demonstrados, haja vista ser necessário tempo hábil à intimação dos requeridos acerca do teor desta decisão bem como para cumprimento, por parte deles, antes da realização do pleito eleitoral.

Pelo mesmo motivo anteriormente exposto, ou seja, atendo-se efetivamente ao que consta dos autos, entendo ainda que devem ser analisados com parcimônia os pedidos apresentados no item 8.1.1, os quais defiro parcialmente. Assim, deverão os requeridos ERONILDO LOPES VALADARES e VALADARES EMPRESARIAL LTDA cumprir as seguintes obrigações:

A) GARANTIR, imediatamente, o respeito a trabalhadores que lhe prestam serviços diretamente ou por empresas terceirizadas, do direito fundamental à livre orientação política e à liberdade de filiação partidária, na qual se insere o direito de votar e ser votado;

B) 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, orientar, 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;

C) ABSTER-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;

D) 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: d.1) ameaças de perda de emprego e benefícios; d.2) alterações de setores de lotação / funções desempenhadas; d.3) questionamentos quanto ao voto em candidatos e partidos políticos; d.4) estabelecer o uso de uniformes ou vestimentas que contenham dizeres alusivos em favor ou desfavor de qualquer candidatura ou partido político, d.5) estabelecer a utilização de qualquer outro material de divulgação eleitoral (canecas, adesivos, etc) durante a prestação de serviços;

E) DIVULGUE, em prazo não superior a 24 (vinte e quatro) horas, após a intimação judicial, comunicado por escrito a ser fixado em todos os quadros de avisos de todas as suas unidades, nos grupos de Whatsapp da empresa, caso existentes, bem como envio de comunicado ou mensagem individual a seus empregados, com o escopo de cientificar os empregados quanto ao seu direito de escolher livremente candidatos a cargos eletivos, bem como quanto à ilegalidade de coagir, intimidar, admoestar e/ou influenciar o voto de seus empregados com abuso de poder diretivo.

Na hipótese de haver descumprimento das medidas listadas nos itens A a E, fica cominada multa no valor de R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais) por cada ITEM descumprido, valor este fixado considerando a notícia da existência de 30 (trinta) funcionários, mediante as especificações indicadas sob ID. 30bd3f2 - Págs. 20 /21 (item 8.1.1), à exceção do valor. (Processo 0010834-49.2022.5.18.0201 (ACPC), Juíza Carolina de Jesus Nunes, decisão proferida 12.10.2022)

Sendo assim, torna-se imperiosa a concessão de provimento de cunho inibitório para fazer cessar tais práticas, a fim de obstar que a Ré continue atuando de modo a cercear a liberdade de convicção política de seus empregados.

Além disso, pela natureza das ilicitudes praticadas, também cabe a busca por sua reparação *in natura*, consistente na divulgação da decisão do Juízo (Princípio da Reparação Integral - art. 5º, V e X, da CRFB/1988 e art. 944 do Código Civil) para esclarecimento aos empregados da demandada e à população como um todo.

A Lei nº 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.

Vale lembrar que 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 (Lei nº 13.188/2015, no art. 2º, § 3º).

Referida norma pode ser aplicada analogicamente aos comunicados difundidos no ambiente de trabalho, ou seja, também é exigida a retratação ou retificação de ofensas perpetradas por comunicados em reuniões, documentos ou mensagens digitais da empresa.

III.6. DO DANO MORAL COLETIVO

O Dano Moral Coletivo decorre da violação de normas que tutelam direitos coletivos "lato sensu", o que acarreta afronta aos valores compartilhados pela coletividade (art. 6º, VI, CDC; art. 1º e 13 LACP). Afinal, também a sociedade pode ser titular de direitos, representados por um sentimento ético coletivo compartilhado por seus membros, como evidencia o art. 1º, parágrafo único, da Lei nº 12.529/2011 - que tutela a ordem econômica - ao prever que "A coletividade é a titular dos bens jurídicos protegidos por esta Lei".

Nesse sentido, o dano moral coletivo corresponde, pois, à "lesão injusta e intolerável a interesses ou direitos titularizados pela coletividade [...] os quais se distinguem pela natureza extrapatrimonial e por refletir valores e bens fundamentais tutelados pelo sistema jurídico".⁵ Sua configuração, autônoma em relação aos eventuais danos individuais, dá-se "*in re ipsa*", conforme TST e STJ, sendo desnecessária a comprovação de qualquer elemento subjetivo.

O dano moral coletivo ou extrapatrimonial, como todo dano, é passível de reparação. Além do substrato constitucional (art. 5º, V, X e XXXV CRFB), o microssistema de tutela coletiva dispõe de maneira expressa acerca da possibilidade de pleitear-se indenização devida por "danos patrimoniais e morais individuais, coletivos e difusos" (art. 6.º, VI, CDC).

Por sua vez, o artigo 1º, *caput*, e inciso IV, da Lei n.º 7.347/1985, autoriza a propositura de ação civil pública para buscar a responsabilidade por danos morais causados a quaisquer direitos difusos e coletivos, enquanto o artigo 3º, do mesmo diploma legal, enuncia que referida ação poderá ter por objeto uma condenação em dinheiro.

A reparação por dano moral coletivo possui **tríplice finalidade: compensatória**, satisfazendo a comunidade através de indenização pecuniária; **punitiva** do infrator; e, por fim, **pedagógica**, capaz de desestimular a prática reiterada de condutas lesivas à coletividade tanto pelo ofensor, como por todas as demais empresas, induzindo o comportamento social adequado.

É importante que as empresas se sintam desestimuladas em fraudar a lei, o que certamente não ocorrerá se a única sanção que obtiverem da Justiça for a da obrigação do cumprimento da determinação legal, a qual já deveria ser observada espontaneamente.

⁵ MEDEIROS NETO, Xisto Tiago de. Dano Moral Coletivo. 3 ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 170.

Com efeito, além de permitir a reconstituição dos bens lesados, o dano moral coletivo deve exercer a função pedagógica e de prevenção de novas práticas ilícitas (art. 497, § único, CPC; art. 2º, 3º, Lei nº 78.347/85).

No caso, como demonstram as provas juntadas, é evidente a prática assediadora e abusiva de direitos e de liberdades fundamentais praticada pela Ré. Suas condutas ilícitas trazem inegáveis reflexos nos valores sociais democráticos, mormente no sensível período eleitoral, violando direitos coletivos e difusos dos trabalhadores e da sociedade como um todo. Configurou-se, portanto, o que doutrina e jurisprudência têm denominado de *dano moral coletivo*.

As provas obtidas evidenciam que a ré, ao assim agir, criou ambiente de discriminação daqueles empregados que não compartilham da mesma orientação política do empregador, com a clara intenção de mitigação da vontade daqueles, atentando de forma violenta a seus direitos fundamentais.

Mas não é só. A veiculação e exortação pública de tais posturas traz inegável reflexo social negativo, vulnerando alguns dos valores mais caros do exercício democrático, como a liberdade de convicção política e de sufrágio, bem como ao respeito a todo o sistema de proteção do trabalho.

A frustração de direitos trabalhistas básicos de não discriminação e de um ambiente de trabalho saudável de todo o grupo de trabalhadores atingidos extravasaram a órbita do contrato individual de trabalho, atingindo toda a coletividade.

A ré contribuiu para construir visão de menoscabo ao ordenamento jurídico na região em que atua, dada a ampla divulgação de suas ações e a importância da empresa para aquela localidade. Gerou-se sensação de desprezo à ordem jurídica laboral, com os trabalhadores - e a sociedade - assistindo ao desrespeito sistemático de seus direitos.

Considerando que os direitos políticos e sociais foram erigidos a direitos fundamentais pelo Constituinte pátrio, o

desrespeito a essas normas implica desconsideração por toda a ordem de valores nelas incorporada (dimensão objetiva dos direitos fundamentais). Com isso, os valores de toda a sociedade, cristalizados nos direitos fundamentais em questão, são afetados pela conduta da ré.

Aqui reside a importância das indenizações por danos morais coletivos, pois apenas a tutela inibitória do ilícito voltada ao futuro não resguardaria de todo a ordem jurídica, na medida em que as várias ilicitudes passadas já praticadas pelo empregador ficariam impunes.

A propósito, a **jurisprudência prevalecente** em casos similares já tem apontado a imprescindibilidade de condenação em dano moral coletivo:

ACÇÃO CIVIL PÚBLICA. COOPTAÇÃO E INDUÇÃO DE VOTOS DOS EMPREGADOS. DANO MORAL COLETIVO. A comprovada tentativa de cooptar e induzir os votos dos seus empregados, mediante promessas de benefícios, afronta os interesses difusos e coletivos da comunidade de indivíduos (da coletividade, da sociedade), o direito à liberdade de consciência política, à liberdade de voto e ao exercício de um dos direitos democráticos básicos, e, por corolário, caracteriza o dano moral coletivo e autoriza a responsabilização pela respectiva indenização. **(TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO, PROCESSO nº 0001017-41.2018.5.12.0015 (ROT), 6ª CÂMARA, RELATORA: DESEMBARGADORA DO TRABALHO MIRNA ULIANO BERTOLDI, julgado em 15/10/2019, disponível em http://www.trt12.jus.br/busca/acordaos/acordao_hit?q=id:11837780 Acesso 12/09/2022)**

Tendo em vista as ilicitudes verificadas, afigura-se possível sua reparação *in pecunia*.

Atendendo-se ao caráter compensatório e, principalmente, sancionatório/pedagógico da reparação dos danos morais coletivos, bem como à gravidade da lesão (sério atentado a direitos fundamentais), ao grau de dolo/culpa existente em sua conduta (extremo no caso, devido à consciente e reiterada violação ao direito) e ao grau de reprovabilidade social das ilicitudes, aliada à capacidade econômica da empresa demandada, afigura-se razoável, sob a ótica do MPT, a quantia de **R\$ (milhões de reais)** como indenização pelos danos morais coletivos causados, em atenção também aos arts. 5º, V e X, da CRFB/1988 e 944 do Código Civil (princípio da reparação integral do dano).

Ressalte-se que o valor ora requerido é consentâneo com o porte da parte requerida, sociedade empresarial com **x empregados** - de acordo com os dados do CAGED de 2022 - e cujo **capital social está fixado em R\$** - dados da Receita Federal do Brasil, até 12/01/2021.

O valor da condenação deve ser destinado à reparação do bem jurídico lesado, em conformidade com o art. 13 da Lei n° 7.347/1985.

Em virtude da inexistência, na seara trabalhista, do Fundo referido no art. 13 da Lei n. 7.347/85, tem-se optado por destinar os valores à reparação direta dos bens metaindividuais lesionados por meio das ilicitudes cometidas pela ré, a serem indicadas pelo *Parquet* na fase de cumprimento de sentença, em conjunto com este d. Juízo.

Preferencialmente, uma parte dessa quantia deve ser destinada ao custeio de campanha de conscientização política direcionada às comunidades de todos os Municípios que possuem unidades da Ré, por meio dos principais veículos de imprensa local.

Subsidiariamente, **requer-se** a destinação ao Fundo de Direitos Difusos - FDD, previsto na Lei n. 9.008/95; subsidiariamente, ao Fundo de Amparo ao Trabalhador-FAT (art. 11, V, Lei n° 7.998/90), ou a outra destinação definida por este d. Juízo em conjunto com o MPT.

III.7. DO DANO MORAL INDIVIDUAL

O dever de indenização do dano moral é corolário da garantia constitucional de desagravo assegurada no inciso V do art. 5° da Constituição da República de 1988, arrolada dentre os direitos qualificados como fundamentais do cidadão brasileiro, e como tal resguardado por cláusula pétrea:

Art. 5°, V, CRFB. É assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem.

No caso presente, o dever de indenização também decorre da ofensa deliberada aos direitos de personalidade das pessoas que trabalham para a parte requerida, privadas da liberdade de consciência, de expressão, de convicção filosófica e de orientação política (CRFB/1988, art. 1º, II e V; 5º, VI, VIII), e excluídos do livre exercício da cidadania, notadamente por meio do voto direto e secreto, que assegura a liberdade de escolha de candidatas ou de candidatos, no processo eleitoral, por parte de todas as pessoas cidadãs.

Na seara infraconstitucional, o artigo 223-B da Consolidação das Leis do Trabalho declina que "causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial de pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação", especificando, posteriormente, que "a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física" (artigo 223-C, da Consolidação das Leis do Trabalho).

Na noção sintética de Wilson Melo da Silva, citado por Francisco F. J. Neto e Jouberto de Q. P. Cavalcante, o dano moral consiste "nas lesões sofridas pelo sujeito físico ou pessoa natural de direito em seu patrimônio ideal, em contraposição ao patrimônio material, o conjunto de tudo aquilo que não seja suscetível de valor econômico".⁶

Complementando esse conceito, José de Aguiar Dias assevera que o dano moral:

Consiste na penosa sensação da ofensa, na humilhação perante terceiros, na dor sofrida, enfim, nos efeitos puramente psíquicos e sensoriais experimentados pela vítima do dano, em consequência deste, seja provocada pela recordação do defeito ou da lesão, quando não tenha deixado resíduo concreto, seja pela atitude de repugnância ou de reação ao ridículo tomada pelas pessoas que o defrontam. (DIAS, José de Aguiar. Da responsabilidade civil. Vol. 2. 9ª Edição. Rio de Janeiro: Forense, 1994. P. 743).

⁶ SILVA Apud Neto, Francisco F. J.; CAVALCANTE, Jouberto de Q. P. Manual de Direito do Trabalho, Lúmen Juris Editora, Rio de Janeiro, 200.

E, particularmente ao dano moral nas relações de trabalho, pondera Varquez Villard⁷:

Se em algum âmbito de direito, o conceito de dano moral pode ter alguma aplicação é, precisamente, no do trabalho. A razão da subordinação que está sujeito o trabalhador na satisfação de seu débito leva que a atuação da outra parte, que dirige esta atividade humana, possa menoscar a faculdade de atuar que diminui o até frustra totalmente a satisfação de um interesse não patrimonial.

Na hipótese dos autos, a situação flagrante de ofensa à dignidade dos trabalhadores com grave violação dos seus direitos de cidadania e de personalidade revela o quadro fático a demonstrar, sem sobra de dúvidas, que os danos morais causados aos trabalhadores são fruto da ação dolosa da parte requerida. Essa situação dissocia a atuação da parte requerida dos postulados da "justiça social" e "função social da propriedade" que orientam a Ordem Econômica ditada pela Constituição Federal, não podendo a afronta à dignidade dos trabalhadores ficar impune.

Vale ressaltar que o dano já ocorreu, pois o 1º (primeiro) turno das eleições para o Executivo Federal e Estadual aconteceu no dia 02/10/2022, assim como as eleições parlamentares, logo, vários empregados exerceram seu direito de voto após a ocorrência dos atos de pressão, coação e induzimento psicológicos praticados pelo empregador. Portanto, esses trabalhadores devem ser compensados em sua esfera íntima individual, diante da agressão aos seus direitos fundamentais.

Nesse sentido, o valor da reprimenda deve ser suficiente para compensar o dano causado e reprimir a sua reiteração (função punitivo-pedagógica) no 2º (segundo) turno das eleições. A reparação almejada nesta ação é providência de rigor e de realização da justiça, não só para amenizar os danos causados individualmente aos trabalhadores, mas, igualmente, para desestimular tais atos.

⁷VILLARD apud PEDREIRA, Pinho. A reparação do dano moral no direito do trabalho. LTR, 55[5]552, 1991.

Logo, deve ser reparado o dano moral emergente das práticas ilícitas provocados pela parte requerida, mediante a condenação na obrigação de pagar indenização em dinheiro, cujo valor deve levar em conta a natureza do ato, a gravidade e repercussão dos prejuízos, o comprometimento do bem jurídico violado, dentre outros fatores.

Considerando a gravidade da lesão (sério atentado a direitos fundamentais), ao grau de dolo/culpa existente em sua conduta (extremo no caso, devido à consciente e reiterada violação ao direito) e ao grau de reprovabilidade social das ilicitudes, aliada à capacidade econômica da empresa demandada, afigura-se razoável o arbitramento de indenização a título de dano moral individual no valor de **R\$ 2.000,00 (dois mil reais)** - parâmetro que também fora utilizado em outras situações de assédio eleitoral ao redor do Brasil, como a que ocasionou o Termo de Ajustamento de Conduta celebrado pelo Ministério Público do Trabalho no **Inquérito Civil n. 001577.2022.08.000/32-**, para cada pessoa que possuía, no mês de setembro de 2022 - momento da apresentação da primeira denúncia de práticas de assédio eleitoral na parte requerida - relação de trabalho com a parte requerida (empregados, estagiários, aprendizes, entre outros), bem como para os(as) trabalhadores(as) terceirizados(as) que desempenhavam atividades laborais na parte requerida.

Ressalve-se, por oportuno, que a indenização ora arbitrada não quita nem impede eventual indenização suplementar perseguida individualmente pelos trabalhadores beneficiários, pelos mesmos danos e fatos correlatos, na intelexção dos arts. 103, III, §§2º e 3º e 104 da Lei n.º 8.078/1990, aplicáveis por força do art. 21 da Lei n.º 7.347/1985.

III.8. DA TUTELA PROVISÓRIA DE URGÊNCIA

A consecução do devido processo legal e do Direito ao Processo Justo (art. 5º, LI, LII, LIII, CF) pressupõe a distribuição equânime do tempo no curso do processo. Afinal, não obstante a garantia da duração razoável do processo (art. 5º,

LXXVIII, CF; art. 6º CPC), é cediço que o percurso do *iter* processual e a espera por um provimento jurisdicional definitivo podem prejudicar ou mesmo inviabilizar a fruição do direito reconhecido no título executivo judicial.

No mesmo sentido, é a lição doutrinária⁸:

Em situação de urgência, o tempo necessário para a obtenção da tutela definitiva (satisfativa ou cautelar) pode colocar em risco sua efetividade. Este é um dos males do tempo do processo.

[...]

No intuito de abrandar os efeitos perniciosos do tempo do processo, o legislador instituiu uma importante técnica processual: a antecipação provisória dos efeitos finais da tutela definitiva, que permite o gozo antecipado e imediato dos efeitos próprios da tutela definitiva pretendida (seja satisfativa, seja cautelar).

A principal finalidade da tutela provisória é abrandar os males do tempo e garantir a efetividade da jurisdição (os efeitos da tutela). Serve, então, para redistribuir, em homenagem ao princípio da igualdade, o ônus do tempo do processo, conforme célebre imagem de Luiz Guilherme Marinoni. Se é inexorável que o processo demore, é preciso que o peso do tempo seja repartido entre as partes, e não somente o demandante arque com ele.

Inspirada na 3ª Onda Renovatória de Acesso à Justiça, a antecipação dos efeitos foi expressamente acolhida em sede de ação civil pública (art. 12, caput, da Lei nº 7.347/85). De igual modo, é a previsão do art. 83, §3º, do CDC, aplicável à disciplina da ação civil pública (art. 21 da Lei nº 7.347/85), o qual prevê a antecipação da carga executiva do provimento jurisdicional final nos casos de relevante fundamento da demanda e de justificado receio de ineficácia do provimento final.

Já no âmbito do processo individual, o instituto passou a ser denominado, como CPC/2015, como tutela provisória, subdividida em de urgência e de evidência, que deverá ser concedida quando "houver elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do

⁸DIDIER Jr., Fredie *et al.* Curso de direito processual civil. v. 2. 11 ed. Salvador: Ed. Jus Podivm, 2016, p. 581.

processo" (art. 294 CPC), liminarmente ou após justificação prévia (arts. 9º, § único, I; 300, §2º, CPC).

Os requisitos para a concessão da tutela provisória de urgência no processo coletivo devem ser analisados à luz do art. 84, §3º, da Lei nº 8.078/1990, aplicável por força do art. 21 da Lei nº 7.347/1985. O CPC aplica-se de maneira supletiva, conforme art. 19 da Lei nº 7.347/1985. **No caso**, tais requisitos estão satisfeitos.

A **probabilidade do direito** verifica-se a partir da documentação que acompanha a presente peça inaugural, a qual revela o ambiente de pressão político-partidária dentro do local de trabalho a que estão sendo submetidos os trabalhadores da empresa.

Note-se que os fundamentos do presente pedido são altamente ponderáveis, pois são embasados por dispositivos constitucionais e legais expressos, seguem a mesma orientação perfilhada por massivo entendimento jurisprudencial dos tribunais pátrios, inclusive do Tribunal Superior do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal, e harmonizam-se com a interpretação proposta pela doutrina majoritária.

Já o **perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo** mostra-se de forma evidente da própria natureza das violações trabalhistas que se busca coibir. O ambiente de pressão político-partidária dentro do local de trabalho a que estão sendo submetidos os trabalhadores pode levá-los a realizar uma escolha de candidato à Presidência da República movida pelo medo da perda do emprego em detrimento à livre determinação de escolha política. **Inclusive, tal escolha já foi substancialmente afetada no 1º (primeiro) turno das eleições presidenciais e nas eleições para o Legislativo Federal.**

Resulta também no fato de que **as eleições estão por findar no dia 30 de outubro de 2022**, estando os obreiros expostos a um contexto de intensa pressão psicológica para votar em determinado candidato pela conduta da Ré, sendo necessária, a tutela

concedida com urgência para que a empresa corrija, de forma eficaz e imediata, sua conduta ilícita.

O ambiente institucional de assédio, de coação e de induzimento ilícito a que estão submetidos os empregados da ré no período eleitoral **obstrui a necessária liberdade de convicção política para o exercício do sufrágio, o que fica ainda mais nítido pela proximidade do segundo turno eleitoral, que se avizinha**. As medidas judiciais para atender às normas da Convenção N° 190 da OIT deverão ser tomadas durante o próprio processo eleitoral.

Saliente-se que a antecipação da tutela pretendida também tem caráter inibitório, visando à não continuação do ilícito, irrefutavelmente comprovado na medida em que a empresa emitiu comunicado a seus parceiros indicando a redução de suas operações na hipótese de não eleição do candidato por ela apoiado.

É certo que o art. 300, §3º, do Novo Código de Processo Civil, estabelece que a tutela antecipada “não será concedida quando houver perigo de irreversibilidade dos efeitos da decisão”.

Todavia, os estudiosos do direito processual do trabalho, no decorrer da 1ª Reunião do Fórum Nacional de Processo do Trabalho, realizado em Curitiba/PR, antecipando-se à necessidade de adequação do dito dispositivo legal com as premissas trabalhistas, aprovaram o Enunciado n.º 25, que possui a seguinte redação:

“ART. 769 DA CLT E ART. 300 DO NCPC. TUTELA DE URGÊNCIA. PERIGO DE REVERSIBILIDADE. A natureza e a relevância do direito em discussão na causa podem afastar o requisito da inexistência de perigo de irreversibilidade dos efeitos da decisão, quando da concessão de tutelas de urgência (art. 769 da CLT c/c art. 300, §3º do NCPC)”.

Vai no mesmo sentido o Enunciado n.º 25 do Seminário “O Poder Judiciário e o Novo Código de Processo Civil”, da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados (ENFAM):

“A vedação da concessão de tutela de urgência cujos efeitos possam ser irreversíveis (art. 300, § 3º, do

CPC/2015) pode ser afastada no caso concreto com base na garantia do acesso à Justiça (art. 5º, XXXV, da CRFB)“.

Da mesma maneira pensaram os processualistas civis reunidos no Fórum Permanente de Processualistas Civis, ao aprovarem o Enunciado n.º 419:

“(art. 300, § 3º) Não é absoluta a regra que proíbe tutela provisória com efeitos irreversíveis. (Grupo: Tutela de urgência e tutela de evidência)“.

Ainda que se possa afirmar que os pedidos liminares formulados pelo Ministério Público do Trabalho possuem caráter irreversível, tal fato - admitido apenas em tese - não afasta a perfeita adequação da concessão da tutela antecipada. Isso porque o que se busca com os pedidos em questão é a adequação da conduta da empresa ao regramento pátrio. Nessas circunstâncias, a antecipação dos efeitos da tutela de urgência é medida que naturalmente se impõe, em caráter antecedente.

Além disso, deve-se ressaltar que o exame do requisito da ausência de irreversibilidade do provimento deve ser examinado não apenas sob o viés da parte requerida, mas também sob a perspectiva da parte autora - no caso, a coletividade de trabalhadores em defesa dos quais o Ministério Público atua em legitimação autônoma (art. 5º, I, Lei n. 7347/85), visando a garantia de sua livre manifestação de opinião político-partidária e de seu exercício da capacidade eleitoral ativa imaculado por qualquer pressão indevida por parte do empregador.

Nesse sentido é a posição da posição doutrinária:

Irreversibilidade. No exato momento em que o art. 300, § 3º, CPC, veda a concessão de antecipação da tutela quando "houver perigo de irreversibilidade dos efeitos da decisão", ele vai à contramão da lógica do provável que preside a tutela provisória. Justamente por essa razão, tendo a técnica antecipatória o objetivo combater o perigo na demora capaz de produzir um ato ilícito ou um fato danoso - talvez irreparável - ao direito provável, não há como não admitir a concessão dessa tutela sob o simples argumento de que ela pode trazer um prejuízo irreversível ao réu. Seria como dizer que o direito provável deve sempre ser sacrificado

diante da possibilidade de prejuízo irreversível ao direito improvável - que é obviamente um contrassenso.⁹

Percebe-se, pois, que a tutela provisória aqui pleiteada representa apenas o **cumprimento de disposições legais, sendo que seu deferimento não acarretará nenhuma irreversibilidade.**

Por fim, a tutela provisória requerida independe de caução, em virtude da isenção legal concedida ao *Parquet* (art. 91 c/c art. 300, § 1º, CPC c/c art. 769 CLT).

Assim, restam preenchidos os requisitos para a concessão da tutela provisória de urgência, previstos no art. 84, §3º, da Lei n. 8.078/1990, bem como no art. 300 do CPC/2015, **impõe-se a concessão de tutela provisória de urgência**, nos termos requeridos no tópico dos pedidos.

IV. DOS PEDIDOS LIMINARES

Ante o exposto, o Ministério Público do Trabalho requer, em sede de **TUTELA PROVISÓRIA DE URGÊNCIA**, na forma dos artigos 12 da Lei n. 7.347/85, c/c os artigos 300 e 311 do Código de Processo Civil e o artigo 84 da Lei n. 8.078/90, que a ré seja compelida, **de imediato**, ao cumprimento das seguintes obrigações, sob pena de multa no importe de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) por infração, acrescida de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), por trabalhador prejudicado, nos casos dos pedidos 1, 2, 3, 4 e 8, e de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por dia, no caso dos pedidos 5, 6 e 7:

(1) **ABSTENHA-SE**, por si ou por seus prepostos, de utilizar em bens móveis e demais instrumentos laborais dos empregados da parte requerida propaganda ou imagens com referências político-partidárias;

(2) **ABSTENHA-SE**, por si ou por seus prepostos, de adotar quaisquer condutas que, por meio de assédio moral, discriminação, violação da

⁹ MARINONI, Luiz Guilherme *et al.* Novo Código de Processo Civil Comentado. 3 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017, p. 395.

intimidade ou abuso de poder diretivo, intentem coagir, intimidar, admoestar e/ou influenciar o voto de quaisquer de seus empregados nas eleições para todos os cargos que ocorrerão no próximo dia 30/10/2022;

(3) ABSTENHA-SE, por si ou por seus prepostos, de obrigar, exigir, impor, induzir ou pressionar trabalhadores para realização de qualquer atividade ou manifestação política em favor ou desfavor a qualquer candidato ou partido político;

(4) ABSTENHA-SE, por si ou por seus prepostos, de permitir e/ou tolerar que terceiros que compareçam a quaisquer de suas instalações pratiquem as condutas descritas nos itens 1, 2 e 3;

(5) DIVULGUE, em prazo não superior a 24 (vinte e quatro) horas após a intimação judicial, o seguinte comunicado ou outro com teor semelhante a ser definido pelo Juízo: "Atenção: EMPRESA LTDA., em atenção à DECISÃO JUDICIAL proferida na Ação Civil Pública n. (...), ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, vem a público afirmar o direito de seus empregados livremente escolherem seus candidatos nas eleições, independentemente do partido ou ideologia política, garantindo a todos os seus funcionários que não serão adotadas medidas de caráter retaliatório, como a perda de empregos, caso votem em candidatos diversos daqueles que sejam da preferência do(s) proprietário(s) da empresa, tampouco será realizada campanha pró ou contra determinado candidato, coagindo, intimidando, admoestando e/ou influenciando o voto dos empregados com abuso de poder diretivo";

A divulgação do comunicado deve ser feita, **cumulativamente:**

(5.1) em todos os quadros de avisos de todos os estabelecimentos da ré, mantendo-o afixado até o dia 30/10/2022, inclusive;

(5.2) na página principal inicial do sítio eletrônico da ré na Internet, mantendo-o em posição de destaque até o dia 30/10/2022, inclusive;

(5.3) em publicação nas redes sociais da ré, a qual deverá permanecer em posição de destaque e sem qualquer restrição a acesso do público externo;

(5.4) em divulgação nos grupos de Whatsapp da empresa, caso existentes;

(5.5) por Whatsapp, individualmente, para todos(as) os(as) trabalhadores(as), a qualquer título, que laborem de forma presencial ou em regime de teletrabalho;

(5.6) por e-mail a todos(as) os(as) trabalhadores(as), a qualquer título, que laborem de forma presencial ou em regime de teletrabalho;

(5.7) mediante entrega de cópia física do comunicado, mediante recibo, a todos(as) os(as) trabalhadores(as), a qualquer título, que laborem de forma presencial. No caso de trabalhadores(as) em regime de teletrabalho, a entrega deve ser feita via e-mail corporativo ou outro meio similar à disposição da empresa, com comprovante de entrega, no prazo de até 5 (cinco) dias úteis contados da intimação judicial;

(6) **ASSEGURE** a participação no pleito eleitoral dos trabalhadores que tenham de realizar atividades laborais na data de 30 de outubro de 2022, inclusive aqueles que desempenhem sua jornada no regime de compensação de 12 x 36 horas.

Nos termos da fundamentação, o *Parquet* **requer** a reversão direta dos valores à reparação dos bens metaindividuais lesionados por meio das ilicitudes cometidas pela ré, a serem indicadas pelo *Parquet* na fase de cumprimento de sentença, em conjunto com este d. Juízo. Subsidiariamente, **requer-se** a destinação ao Fundo de Direitos Difusos - FDD, previsto na Lei n. 9.008/95; ao Fundo de Amparo ao Trabalhador-FAT (art. 11, V, Lei nº 7.998/90), ou a outra destinação definida por este d. Juízo em conjunto com o MPT.

V. DOS PEDIDOS EM CARÁTER DEFINITIVO

Em sede de cognição exauriente, o Ministério Público do Trabalho **requer**:

a) a **CONFIRMAÇÃO** da tutela provisória eventualmente concedida, ou sua **CONCESSÃO**, em caso de indeferimento, para impor à parte ré as obrigações de (não) fazer requeridas no item IV *supra*, sob pena de multa na forma já requerida;

b) a condenação da parte requerida ao pagamento da quantia de **R\$ (milhões de reais)**, a título de danos morais coletivos;

c) a condenação da parte requerida ao pagamento da quantia de **R\$ 2.000,00 (dois mil reais)**, a título de danos morais individuais, para cada pessoa que possuía, no mês de setembro de 2022, relação de trabalho, a qualquer título, com a parte ré, seja de forma presencial ou em regime de teletrabalho.

Nos termos da fundamentação, o *Parquet* **requer** a reversão direta dos valores arbitrados a título de danos morais coletivos à reparação dos bens metaindividuais lesionados por meio das ilicitudes cometidas pela ré, a serem indicadas pelo *Parquet* na fase de cumprimento de sentença, em conjunto com este d. Juízo. Subsidiariamente, **requer-se** a destinação ao Fundo de Direitos Difusos - FDD, previsto na Lei n. 9.008/95; ao Fundo de Amparo ao Trabalhador-FAT (art. 11, V, Lei nº 7.998/90), ou a outra destinação definida por este d. Juízo em conjunto com o MPT.

VI. REQUERIMENTOS

Por fim, o Ministério Público do Trabalho **requer**:

a) a citação da parte ré para, querendo, apresentar defesa, sob pena de incidir nos efeitos da revelia e confissão, com o regular processamento do feito, até seu final, julgando-se os pedidos totalmente procedentes;

b) a intimação pessoal do Ministério Público, acerca dos atos processuais subsequentes, por força do que dispõem os artigos 18, II, "h", e 84, IV, ambos da Lei Complementar 75/93 e

180 c/c 183, §1º, do CPC, observada, ainda, a remessa dos autos, conforme artigo 43 da Consolidação de Provimentos da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho;

c) a produção de todos os meios de prova em direito admitidos, em particular a documental e o depoimento pessoal da parte ré, o que fica desde já requerido, sob pena de confissão;

d) a isenção de adiantamento e pagamento de custas, honorários advocatícios e demais despesas processuais, nos termos do art. 18 da Lei nº 7.347/1985, art. 87 do CDC, art. 91 do CPC e art. 790-A, inciso II, da CLT.

e) a verificação do cumprimento da decisão concessiva da liminar ora requerida seja averiguada ou cumprida, em caso de resistência injustificada das rés, por Oficial de Justiça designado pelo juízo e/ou por carta precatória expedida para essa finalidade.

f) após a sentença condenatória, a expedição de ofício ao Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES, para os fins de aplicação do art. 4º da Lei n. 11.948/2009.

e) Após a sentença condenatória, a expedição de ofício ao Banco do Brasil e Caixa Econômica Federal, para os fins do art. 3º, II, da Lei 9.029/1995, *in verbis*:

Art. 3º Sem prejuízo do prescrito no art. 2º desta Lei e nos dispositivos legais que tipificam os crimes resultantes de preconceito de etnia, raça, cor ou deficiência, as infrações ao disposto nesta Lei são passíveis das seguintes cominações: (...) II - proibição de obter empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais.

Atribui-se à causa, para os efeitos legais, o valor de R\$ (milhões de reais).

Nesses termos, pede deferimento.

Local, data

(modelo de ação civil pública -
bloqueios e atos contra as instituições democráticas)

**EXCELENTÍSSIMO(A) SENHOR(A) JUIZ(A) DO TRABALHO DA VARA DO
TRABALHO DE**

O **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**, inscrito no CNPJ n° com sede _____, CEP _____, por meio dos Procuradores e das Procuradoras do Trabalho signatários, no desempenho das funções que lhes são outorgadas pelos artigos 127 e 129, inciso III, ambos da Constituição da República Federativa do Brasil, combinados com os artigos 1º, 5º e 6º, inciso VII, alíneas "a" e "d", e artigo 83, incisos I e III, todos da Lei Complementar n. 75/93, e o artigo 5º, § 6º, da Lei 7.347/85, e com base no permissivo do artigo 876 da CLT, vem, respeitosamente, perante Vossa Excelência, propor a presente

AÇÃO CIVIL PÚBLICA

COM PEDIDO DE TUTELA PROVISÓRIA DE URGÊNCIA

c/c

AÇÃO CIVIL COLETIVA

em face de **XXXXXXXXX.**, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ sob o n° _____, situada _____, CEP _____, Telefone:, pelas razões de fato e de direito a seguir expostas.

I. QUESTÕES ANTECEDENTES

Antes de se adentrar nas considerações fáticas e jurídicas quanto à matéria tratada nos presentes autos, que cuida do direito à intimidade e ao exercício pleno da cidadania, com liberdade de orientação política, pelos trabalhadores e trabalhadoras da Ré, pretende o Ministério Público do Trabalho deixar muito clara a finalidade da presente demanda, ou seja, traçar os exatos limites e extensão do tema que se pretende discutir.

Os momentos eleitorais, em regra, são ocasiões em que as relações sociais são tensionadas e podem inflamar os ânimos da população, exigindo das instâncias decisórias de nosso país, serenidade para lidar com questões relacionadas ao tema. Períodos como os ora vivenciados exigem que nossos esforços se voltem para garantir a ordem democrática no nosso país e os direitos fundamentais delineados na Constituição Federal. Entre esses direitos, destaca-se a garantia de liberdade de consciência, de expressão, de convicção filosófica e de orientação política (CRFB/1988, art. 1º, II e V; 5º, VI, VIII), protegendo o pluralismo político e o livre exercício da cidadania, notadamente por meio do voto direto e secreto, que assegura a liberdade de escolha de candidatas ou de candidatos, no processo eleitoral, por parte de todas as pessoas cidadãs, bem como o direito de cada pessoa a decidir como exercer sua cidadania.

A cidadania, aqui definida como a faculdade de participar ativamente da vida e do governo de seu povo, extrapola o contrato de trabalho. Assim, causa estranheza a determinação de empregadores, como a parte requerida, com base no contrato de trabalho, para que seus empregados participem de bloqueios de vias públicas ou atos que contestam as instituições democráticas e o resultado das eleições de 2022.

II. DO CONTEXTO FÁTICO E PROBATÓRIO

O Ministério Público do Trabalho recebeu Notícia de Fato
.... (

III. DO DIREITO

III.1. DA COMPETÊNCIA

Inicialmente, cumpre destacar que as ilicitudes que constituem a causa de pedir desta ação estão sendo praticadas no âmbito da relação de emprego havida entre a ré e seus empregados. Trata-se, portanto, indiscutivelmente, de matéria afeta à relação de emprego, o que atrai a competência material da Justiça do Trabalho, nos termos do art. 114, I e VI, da Constituição Federal.

No caso, considerando-se que os fatos ocorreram no Município xxxxx, local onde está sediada a Ré, a competência funcional e territorial é da Vara do Trabalho do Município xxxxxx, que compreende a jurisdição sobre o Município de xxxxxx/, nos termos do art. 2º da Lei nº 7.347/1985 e da OJ nº 130 da SDI-2 do TST.

III.2. DA LEGITIMIDADE ATIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

O Ministério Público é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis (art. 127, *caput*, da CRFB/1988). No campo das relações de trabalho, cabe ao *Parquet* Laboral a tutela dos direitos e interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos, consoante jurisprudência do Supremo Tribunal Federal e arts. 83, III, da Lei Complementar nº 75/1993, e 5º, I, da Lei nº 7.347/1985.

Na hipótese em apreço - determinação de que empregadas e empregados participem em atos ilícitos, tais como bloqueios de vias e manifestações que contestam instituições democráticas - há dano difuso, decorrente de ações ilícitas em si, e danos de natureza coletiva (*stricto sensu* e individuais homogêneos), em

particular a ofensa à dignidade humana, à liberdade de convicção e de participação política, bem como o direito à imagem, segurança e saúde no trabalho.

A assimetria da relação de emprego faz pressupor o uso da violência e do assédio para a adesão das pessoas que trabalham aos atos ilícitos antes mencionados. Afinal, a recusa em acolher a ordem do empregador poderia resultar na ruptura contratual e na dispensa discriminatória.

O art. 10 da Convenção n° 190 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, aprovada no Centenário dessa organização, acompanhada da Recomendação n° 206, obriga os Estados Membros a tomar as medidas adequadas para o combate à violência e ao assédio no mundo do trabalho, entre as quais: (a) monitorar e cumprir as leis e regulamentos nacionais relativos à violência e assédio no mundo do trabalho; (b) garantir acesso fácil a soluções adequadas e eficazes e mecanismos e procedimentos de resolução de disputas e relatórios seguros, justos e eficazes em casos de violência e assédio no mundo do trabalho, tais como: (...) (iv) proteção contra vitimização ou retaliação contra reclamantes, vítimas, testemunhas e denunciantes; (...).

A resolução das disputas inclui a responsabilização dos perpetradores da violência (art. 19, R. 206 OIT), compensação adequada por danos (art. 14.c, R. 206 OIT) e ordens que requeiram medidas com força executória imediata a serem tomadas para garantir que certas condutas sejam interrompidas ou que políticas ou práticas sejam alteradas (art. 14.d, R. 206 OIT).

Inobstante a norma internacional ainda não ter sido ratificada pelo Brasil, sua força hermenêutica (CLT, art. 8°) reforça o arcabouço jurídico acima mencionado, consolidando a legitimidade do Ministério Público do Trabalho para postular as obrigações de fazer e não fazer, com pedido de tutela antecipada.

Reforça também a legitimidade do *parquet* trabalhista para a tutela dos direitos individuais homogêneos de trabalhadoras e trabalhadores atingidos, precipuamente considerando a situação de assimetria da relação de trabalho e a hipossuficiência econômica dos trabalhadores. Referidos fatores reduzem consideravelmente a

possibilidade de ajuizamento de reclamações trabalhistas individuais no curso das relações de trabalho, exigindo a atuação do MPT igualmente para o pagamento de indenizações de danos morais individuais.

III.3. DO CABIMENTO DA AÇÃO CIVIL PÚBLICA

A ação civil pública constitui instrumento de índole constitucional (art. 129, III, da CRFB), possuindo amplitude de objeto que abarca a tutela de quaisquer direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos, conforme previsão dos arts. 1º, IV, e 21, da Lei nº 7.347/1985, e art. 6º, VII, "c" e "d", da LC nº 75/1993. De recordar que o enquadramento dos direitos nas categorias do art. 81, parágrafo único, da Lei nº 8.078/1990, é dado pela **pretensão deduzida em juízo**.

O meio processual ora manejado é igualmente adequado em razão da eficácia condenatória lato sensu também possível à ação civil pública, podendo dar ensejo à imposição de obrigações de fazer e de não fazer, de entregar coisa, de pagar quantia e de qualquer outra conduta apta a bem tutelar o direito material violado ou ameaçado de lesão (arts. 3º e 11 da Lei 7.347/1985).

III.4. DO DIREITO FUNDAMENTAL DO TRABALHADOR À LIVRE ORIENTAÇÃO POLÍTICA

A Constituição da República de 1988 consagra, em seu Título II, no rol dos Direitos e Garantias Fundamentais, que são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação (artigo 5º, inciso X).

O Constituinte de 1988 estabeleceu no art. 1º, os princípios fundamentais, sob o qual se assenta o Estado Democrático de Direito, quais sejam, a soberania; cidadania; a dignidade da pessoa humana; os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; e o pluralismo político. Tais fundamentos-base de uma

sociedade democrática devem pautar as relações sociais como um todo, notadamente as relações de trabalho.

A promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (artigo 3º, inciso IV) está em pé de igualdade com o pluralismo político. Ambos constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil e sua violação é punível: “a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais” (artigo 5º, inciso XLI).

O ordenamento jurídico pátrio, portanto, resguarda a liberdade de consciência, de expressão, de convicção filosófica e de orientação política (CRFB/1988, 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 de candidatos, no processo eleitoral, por parte de todas as pessoas cidadãs. Além disso, assegura a homens e mulheres o exercício de direitos políticos, entre estes o de participação política na sociedade por meio do voto, que será direto, universal, periódico, secreto e com igual valor para todos (art. 14 CF c/c art. 60, §4º, II, CRFB), constituindo-se cláusula pétrea.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) também assegura a liberdade de consciência e de pensamento, que compreende o direito à liberdade de opinião e expressão, ou seja, à liberdade de, sem interferência, ter opiniões e de procurar, receber e transmitir informações e ideias por quaisquer meios e independentemente de fronteiras (arts. 18 e 19 DUDH; art. 17 PIDCP).¹⁰ Todavia, à luz do Postulado da Concordância Prática, o exercício desse direito deve ser cotejado com a proteção contra intromissões indevidas na esfera privada e íntima alheia (art.

¹⁰Todo ser humano tem direito à liberdade de pensamento, consciência e religião” (**artigo 18**); “Todo ser humano tem direito à liberdade de opinião e expressão; esse direito inclui a liberdade de, sem interferência, ter opiniões e de procurar, receber e transmitir informações e ideias por quaisquer meios e independentemente de fronteiras.” (**artigo 19**); “Todo ser humano tem o direito de tomar parte no governo de seu país diretamente ou por intermédio de representantes livremente escolhidos.” (**artigo 21**)

12) e à proteção contra qualquer prática discriminatória, inclusive aquelas baseadas em diferenças de opiniões e pensamentos de cunho político (art. 1º, 7º e 12 DUDH; art. 26 PIDCP).¹¹

Com efeito, **a liberdade de manifestação do pensamento** – que abrange a liberdade de orientação política – de um indivíduo **não pode ser exercida com a finalidade de coagir, induzir ou mesmo com efeito de configurar qualquer tentativa de interferir na liberdade de pensamento e de posição política alheia.** Ou seja, o respeito à liberdade de orientação política por uma pessoa não permite o esvaziamento desse mesmo direito de outrem. Esta situação, por certo, configura uma violência.

Há inequívoco interesse público em se resguardar o pluralismo político em uma sociedade democrática. Por esta razão, a sua garantia também está consagrada no **direito de não ser discriminado por convicções político-partidárias.** Afinal, a capacidade eleitoral ativa e passiva deve ser exercida livremente, de modo a assegurar que a manifestação da vontade dos eleitores seja imunizada a pressões e razões alheias à convicção política de seu titular.

Nesse sentido é o artigo 25 do Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos (PIDCP), norma de status supralegal, conforme remansosa jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (art. 5º, §2º, CF c/c RE 466.343 STF):

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

¹¹“Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade” (**artigo 1º**); “Todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito à proteção igual contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação” (**artigo 7º**); “Ninguém sofrerá intromissões arbitrárias na sua vida privada, na sua família, no seu domicílio e na sua correspondência, ataques à sua honra e reputação. Contra tais intromissões ou ataques toda pessoa tem direito à proteção da lei” (**artigo 12**).

manifestação da vontade dos eleitores; c) de ter acesso, em condições gerais de igualdade, às funções públicas de seu país. (art. 25)

Como se vê, conjuntamente à liberdade de orientação política é consagrado o direito de não discriminação por convicções político-partidárias, como deixa clara a Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica):

Art. 1º

1. Os Estados-partes nesta Convenção comprometem-se 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. (destaques acrescentados)

A discriminação é vedada, especialmente nas relações de emprego, nos claros termos do art. 1º da Convenção n. 111 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil e promulgada por meio do Decreto n. 62.150/1968, pelo qual se define que:

1. Para fins da presente Convenção, o termo 'discriminação' compreende:

a) 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 oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam e outros organismos adequados. (destaques acrescentados)

Na Constituição Federal de 1988 a vedação à discriminação vem prevista nos arts. 3º, inciso IV, como objetivo fundamental da República, e no art. 5º, "caput", que estabelece que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. O

inciso XLI do mesmo art. 5º ainda prevê que as discriminações atentatórias dos direitos e liberdades fundamentais serão punidas.

Com base em todo esse arcabouço normativo, as referências e sugestões temerárias de direcionamento do voto dos empregados em determinado candidato ou partido não apenas caracterizam violação ou limitação de direitos, mas também configuram conduta flagrantemente discriminatória.

Deve-se ressaltar que no mundo do trabalho, **especialmente em decorrência do poder hierárquico do empregador**, a prática torna-se ainda mais perversa, pois coloca o trabalhador em conflito entre o direito de exercer a plena cidadania, em contraposição à necessidade de garantir a própria subsistência. Não há como negar, portanto, que essas circunstâncias revelam a situação de vulnerabilidade das pessoas economicamente dependentes e subordinadas (empregados), tornando-os suscetíveis às exigências abusivas empresariais.

A interferência do empregador nas escolhas pessoais, políticas, filosóficas ou eleitorais do empregado ofende o art. 5º, "caput", inc. II da Constituição Federal de 1988 e mitigan o exercício dos demais direitos fundamentais. Assim, por ser contrário à previsão constitucional de tais direitos, atenta contra o pluralismo político, fundamento da República Federativa do Brasil no art. 1º, inc. V, e se contrapõe ao modelo republicano de Estado Democrático de Direito.

O estado democrático pressupõe-se o respeito e a garantia de **coexistência** de distintas interpretações políticas e filosóficas interferindo na administração da vida, pelo prisma estatal e pelo prisma interpessoal. A pluralidade política é um direito fundante e estruturante da democracia, pressuposto para a sua própria existência.

A liberdade de pensamento, tutelada pelos incisos VI, VIII e IX do art. 5º da Constituição Federal de 1988, vincula-se à liberdade política protegida no art. 14 do mesmo diploma, que sobre os direitos políticos assevera que:

Art. 14. A soberania popular será exercida pelo sufrágio universal e pelo voto direto e secreto, **COM VALOR IGUAL PARA TODOS (...)**.

A conduta violadora aqui denunciada torna ineficaz o parágrafo único do art. 1º da Constituição Federal de 1988, que estabelece o primado básico de nossa República:

Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.

A doutrina destaca o cabimento de "tutelas inibitórias ou mesmo reparatórias pela vulneração da liberdade de opinião política titularizada pelos empregados, como emanção de sua cidadania". Referida tutela se justifica ainda mais durante um pleito eleitoral.

A livre escolha de um candidato ou de professar uma opinião política é corolária da liberdade de pensamento. De forma que a indução do trabalhador "a colaborar para o sucesso ou fracasso de uma campanha ideológica ou política, tolhendo-lhe a expressão de suas convicções ou impondo-lhe, por exemplo, a participação em debates, comícios, passeatas etc"., é violadora da liberdade de opinião política.¹²

Mesmo a reforma trabalhista reafirma a liberdade de consciência e de opção política por parte dos empregados, 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". **(art. 510-B, inciso V, CLT)**.

O poder diretivo do empregador não pode impedir jamais o exercício dos direitos de liberdade, não discriminação, expressão do pensamento e exercício do voto, sob pena de se configurar em abuso desse direito, violando o valor social do trabalho,

¹² CARVALHO, Augusto César Leite de. Direito do Trabalho: Curso e Discurso, 2ª ed. LTr: São Paulo, 2018, p. 358.

fundamento da República (art. 1º, inc. IV, CF) e previsto como direito social fundamental (arts. 6º e 7º CF), e como fundamento da ordem econômica (art. 170, "caput" e art. 190 CF).

A par disso, destaque-se a incitação à utilização de contrato de trabalho para o exercício ilícito de pressão ou obstaculização de direitos, interesses ou vontades do empregado também é prática ofensiva à função social do próprio contrato, prevista como baliza para os atos privados em geral, vide o art. 5º, inc. XXIII e o art. 170, inc. III, ambos da Constituição Federal.

Cabe destacar que o **Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, ao analisar ação individual movida por trabalhador que foi coagido por seu empregador a votar em determinado candidato no pleito municipal de 2004, assim decidiu:

ASSÉDIO MORAL. ATOS DE COERÇÃO PARA DIRECIONAMENTO DO VOTO EM ELEIÇÕES MUNICIPAIS. ATENTADO À DIGNIDADE HUMANA E AO LIVRE EXERCÍCIO DA CIDADANIA. INDENIZAÇÃO DEVIDA. A imposição de determinada posição política afronta o livre exercício da cidadania e a dignidade da pessoa humana. Praticada no ambiente de trabalho, a conduta ilícita ganha contornos ainda mais perversos, pois coloca de um lado o empregador, em inegável posição de superioridade, e de outro o trabalhador, pressionado pela necessidade de manter o emprego. Nesse cenário, é irrelevante que a coerção seja exercida por superior hierárquico ou por colegas que, a mando ou por orientação do empregador, também podem cometer o assédio moral. Recurso a que se nega provimento, no particular, para manter a condenação pelos danos morais. **(RO TRT-PR-02535-2005-562-09-00-6, 2ª Turma, Relatora Marlene Sugimatsu, julgado em 28.08.2007).**

Em sua fundamentação, o Tribunal teceu a seguinte análise, para concluir quanto à ilicitude da conduta do empregador:

"A República Federativa do Brasil, como Estado Democrático de Direito, tem como um de seus pilares a soberania popular, em nome da qual todo o poder é exercido, nos termos do parágrafo único do art. 10 da Constituição Federal. A soberania do povo encontra no voto universal a sua expressão máxima. o direito de voto, no tocante ao direito de eleger, é, segundo Alexandre de Moraes (In Direito Constitucional. 18a ed. São Paulo: Atlas, 2006, p.210/211.), "um direito público subjetivo, sem, contudo, deixar de ser uma função política e social de soberania popular na democracia representativa". O doutrinador esclarece que o voto

apresenta diversas características constitucionais, dentre elas a liberdade, que se manifesta pela livre escolha e preferência por determinado candidato. **A atitude da ré de tentar impor ao autor e demais trabalhadores determinado candidato é reprovável. Tal coação é potencializada em razão da indubitável posição de poder em que a empresa se encontra em relação a seus empregados. Afinal, a empregadora é que detém o direito potestativo de ruptura, inclusive imotivada, do pacto laboral.** Ainda que não se possa afirmar que a ré tenha declarado a seus empregados que o não apoio ao candidato defendido pela empresa acarretaria a rescisão contratual, trata-se de temor inerente na relação entre as partes, ou seja, que impescinde de manifestação expressa de retaliação. Afinal, nenhum trabalhador quer desagradar seu empregador, em proteção à manutenção do contrato de trabalho. **A prática de influência nos votos é, infelizmente, ainda muito presente no Brasil, principalmente em relação às camadas mais simples da sociedade, e, de forma alguma, pode ser tolerada, sob pena de se fechar os olhos, não apenas aos prejuízos morais de quem sofre a coação, mas também aos terríveis efeitos para o regime de democracia.** A imposição a alguém de determinada posição política afronta o livre exercício da cidadania e a dignidade da pessoa humana, princípios fundamentais da República Federativa do Brasil. Essa atitude de coação fere, ainda, o direito fundamental de que "ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta", previsto no art. 5º, VIII, da CF. Inegável, portanto, a ilicitude do ato praticado pela ré." **(destaques acrescidos)**

A mesma solução foi dada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região em caso semelhante, conforme a seguinte ementa:

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. COOPTAÇÃO E INDUÇÃO DE VOTOS DOS EMPREGADOS. DANO MORAL COLETIVO. A comprovada tentativa de cooptar e induzir os votos dos seus empregados, mediante promessas de benefícios, afronta os interesses difusos e coletivos da comunidade de indivíduos (da coletividade, da sociedade), o direito à liberdade de consciência política, à liberdade de voto e ao exercício de um dos direitos democráticos básicos e, por corolário, caracteriza o dano moral coletivo e autoriza a responsabilização para respectiva indenização **(TRT-12 SC Processo 0001017-41.2018.5.12.0015 (ROT), Relatora: Desembargadora MIRNA ULIANO BERTOLDI, 6A. CAMARA, Data de Publicação: 25/10/2019)**

A posição externada pelos Tribunais se aplica, integralmente, ao presente processo, reforçando não ser tolerado pelo ordenamento jurídico condutas como a **propaganda eleitoral**

dentro dos ambientes de trabalho de sociedades empresariais. Isso porque o exercício da capacidade eleitoral ativa e passiva está restrito às pessoas naturais (art. 14 CF), não sendo estendido às pessoas jurídicas (art. 52 CCB), conforme entendimento consolidado na Súmula n. 365 do Supremo Tribunal Federal, segundo a qual "Pessoa jurídica não tem legitimidade para propor ação popular."

Por isso, a conduta empresarial de tentar, ainda que de maneira sub-reptícia, restringir ou limitar o exercício livre dos direitos políticos básicos, em especial da capacidade eleitoral ativa, por meio de pressões e ingerências externas, nega aos trabalhadores a própria condição de dignidade humana (art. 1º, III, CF) - qualidade intrínseca e distintiva de todo ser humano e vetor axiológico da ordem jurídica pátria -, devendo, pelas razões expostas, ser coibida pelo Poder Judiciário.

Ressalte-se, ainda, a conduta empresarial pode, em tese, configurar propaganda eleitoral vedada. Isso porque sua afixação ocorre em bens utilizados na atividade empresarial, os quais - embora sejam privados nos termos da legislação civil (art. 98 e ss CCB, a *contrario sensu*) - são classificados, pela legislação eleitoral, como bens de uso comum.

Nesse sentido, vale mencionar a regulamentação de propaganda eleitoral em bens de uso de comum, constante tanto na **Lei n. 9.504/97** quanto na **Resolução n. 23.610/2019 do C. TSE** - decorrente do poder regulamentar atribuído àquela Corte Superior pela legislação eleitoral (art. 23, IX, Código Eleitoral e art. 57-J e 105 da Lei n. 9.504/97):

Lei n. 9.504/97

Art. 37. Nos bens cujo uso dependa de cessão ou permissão do poder público, ou que a ele pertençam, e nos bens de uso comum, inclusive postes de iluminação pública, sinalização de tráfego, viadutos, passarelas, pontes, paradas de ônibus e outros equipamentos urbanos, é vedada a veiculação de propaganda de qualquer natureza, inclusive pichação, inscrição a tinta e exposição de placas, estandartes, faixas, cavaletes, bonecos e assemelhados.

[...]

§ 4º Bens de uso comum, para fins eleitorais, são os assim definidos pela Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil e também aqueles a que a população em geral tem acesso, tais como cinemas, clubes, lojas, centros comerciais, templos, ginásios, estádios, ainda que de propriedade privada. (destaques acrescidos)

Resolução n. 23.610/2019

Art. 19. Nos bens cujo uso dependa de cessão ou permissão do poder público, ou que a ele pertençam, e nos bens de uso comum, inclusive postes de iluminação pública, sinalização de tráfego, viadutos, passarelas, pontes, paradas de ônibus e outros equipamentos urbanos, é vedada a veiculação de propaganda de qualquer natureza, inclusive pichação, inscrição a tinta e exposição de placas, estandartes, faixas, cavaletes, bonecos e assemelhados (Lei nº 9.504/1997, art. 37, caput) .

§ 1º Quem veicular propaganda em desacordo com o disposto no caput será notificado para, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, removê-la e restaurar o bem, sob pena de multa no valor de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) a R\$ 8.000,00 (oito mil reais), a ser fixada na representação de que trata o art. 96 da Lei nº 9.504/1997 , após oportunidade de defesa (Lei nº 9.504/1997, art. 37, § 1º , e art. 40-B, parágrafo único) .

§ 2º Bens de uso comum, para fins eleitorais, são os assim definidos pelo Código Civil e também aqueles a que a população em geral tem acesso, tais como cinemas, clubes, lojas, centros comerciais, templos, ginásios, estádios, ainda que de propriedade privada (Lei nº 9.504/1997, art. 37, § 4º).

Nesse sentido é a pacífica **jurisprudência do C. Tribunal Superior Eleitoral:**

ELEIÇÕES 2018. AGRAVO INTERNO EM RECURSO ESPECIAL. REPRESENTAÇÃO. PROPAGANDA ELEITORAL IRREGULAR. ART. 37, CAPUT E § 4º, DA LEI Nº 9.504/1997. DISTRIBUIÇÃO DE SANTINHOS EM ESTABELECIMENTOS COMERCIAIS. PROCEDÊNCIA NA INSTÂNCIA ORDINÁRIA. BEM PARTICULAR DE USO COMUM. VEDADA PROPAGANDA DE QUALQUER NATUREZA, TRANSITÓRIA OU PERMANENTE. JURISPRUDÊNCIA DO TSE. INCIDÊNCIA DE MULTA. NOTIFICAÇÃO PRÉVIA PARA REGULARIZAÇÃO. DESNECESSIDADE. ESPECIFICIDADES DO CASO CONCRETO. JURISPRUDÊNCIA DO TSE. NEGADO SEGUIMENTO AO AGRAVO INTERNO.

1. Em bens de uso comum, é vedada a distribuição de material gráfico de propaganda eleitoral de qualquer natureza (sejam panfletos e santinhos, que possuem caráter mais transitório, sejam pinturas e cartazes, cuja permanência tende a ser mais duradoura). Precedentes.

2. Conforme o art. 37, § 4º, da Lei nº 9.504/1997, estabelecimentos comerciais são equiparados a bens de uso comum para fins eleitorais, assim como as escolas públicas, os estádios de futebol, as rodoviárias, entre outros. Precedentes.

3. A distribuição de material gráfico de propaganda eleitoral em estabelecimentos comerciais (no caso: loja de sapatos, padaria, ótica, loja de presentes, lanchonete, loja de cosméticos e cafeteria) configura propaganda eleitoral irregular.

[...] (Recurso Especial Eleitoral nº 060516095, Acórdão, Relator(a) Min. Og Fernandes, Publicação: DJE - Diário da justiça eletrônico, Tomo 151, Data 07/08/2019) (destaques acrescidos)

ELEIÇÕES 2014. AGRAVO REGIMENTAL. RECURSO ESPECIAL PROVIDO. REPRESENTAÇÃO. PROPAGANDA ELEITORAL IRREGULAR. ESTABELECIMENTO MISTO. COMERCIAL E RESIDENCIAL. BEM DE USO COMUM. CARACTERIZAÇÃO. DESPROVIMENTO.

1. Nos termos da jurisprudência deste Tribunal, a veiculação de propaganda em estabelecimento misto residencial e comercial, e a não retirada após a notificação caracterizam propaganda eleitoral irregular em bem de uso comum, nos termos do art. 37, § 1º, da Lei nº 9.504/97.

2. Agravo regimental desprovido.

(Recurso Especial Eleitoral nº 220881, Acórdão, Relator(a) Min. Luciana Lóssio, Publicação: DJE - Diário da justiça eletrônico, Tomo 201, Data 22/10/2015, Página 34)

Ora, se até mesmo do ponto de vista eleitoral a conduta sob análise mostra-se ilícita, com muito mais razão deve ser considerada ilícita do ponto de vista trabalhista. Isso porque a conduta possui especial impacto em relação aos empregados da parte requerida, agravando a assimetria contratual e degradando o ambiente de trabalho, pressionando-os a posicionarem-se em apoio ao candidato predileto dos sócios-proprietários da pessoa jurídica. Essa conduta intimida, constrange, coage, admoesta e ameaça a totalidade dos empregados da empresa ré quanto a suas escolhas políticas, em evidente prejuízo aos seus direitos fundamentais à intimidade, igualdade e liberdade política, sendo conduta de especial gravidade considerando a proximidade das eleições em 2º turno.

Veja-se que a Convenção n.º 190 da OIT, a ser aplicada por força do art. 8º da CLT, reconhece que a violência e o assédio no mundo do trabalho constituem violações ou abusos aos Direitos Humanos e que a violência e o assédio são uma ameaça à igualdade de oportunidades, portanto, 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 no trabalho, nomeadamente a eliminação da discriminação relativamente ao emprego e à profissão, devendo, igualmente, ser adotadas medidas objetivando a promoção do trabalho decente.

Dessa forma, a interferência do empregador nas opções pessoais, políticas, filosóficas ou eleitorais do empregado ofende o art. 5º, *caput* e incisos II, VI, VIII e IX e o art. 14 da Constituição Federal de 1988, bem como contraria a configuração republicana de Estado Democrático de Direito (art. 1º, incisos III e V), pois fundado no pluralismo político, isto é, na coexistência de distintas interpretações políticas e filosóficas no seio social.

Sendo a liberdade política **direito fundamental de primeira dimensão**: **COM VALOR IGUAL PARA TODOS** (art. 14, CRFB), exige tutela Estatal no sentido de se vedar intervenção ilícita na esfera de liberdade dos indivíduos.

Conforme o quadro fático delineado, é evidente a prática assediadora, coercitiva e abusiva da ré por meio de seus dirigentes, com o claro propósito de mitigar a livre escolha política de seus subordinados. Ao assim agir, o empregador se vale de sua ascendência hierárquica para alcançar situações externas ao contrato de trabalho, ao instaurar verdadeira atmosfera de temor, na qual os empregados se veem coagidos a votar no candidato apoiado pelo empregador, sob a crença de que seus empregos e os empregos dos empreendimentos integrantes da cadeia produtiva estariam sob risco com apoio ou eleição de outro candidato.

Segundo a **Convenção 190 da OIT**, 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). **No caso em tela**, há claro dano psicológico e ameaça de dano patrimonial aos trabalhadores que são pressionados a apoiar o candidato indicado pelo empregador.

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. Pode se valer da promessas ou concessões de benefícios, como de ameaças. Esse é exatamente o caso...

O poder diretivo do empregador é limitado pelos direitos fundamentais da pessoa humana. Portanto, não pode tolher o exercício dos direitos de liberdade, de não discriminação, de expressão do pensamento e de exercício do voto, sob pena de se configurar abuso desse direito, violando o valor social do trabalho, fundamento da República (CRFB, art. 1º, inciso IV), direito social fundamental (CRFB, arts. 6º e 7º) e fundamento da ordem econômica (CRFB, 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 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, 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”.

A CLT assegura expressamente a liberdade de consciência e de orientação política por parte dos empregados, 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).

Por fim, a conduta do empregador claramente discrimina os trabalhadores que pensam de forma contrária, sendo vedada pelo artigo 1º, *caput*, da Lei nº 9.029/1995. Tal norma proíbe de forma ampla qualquer prática discriminatória para efeitos de acesso ou de manutenção da relação de emprego, sob pena de multa administrativa ao empregador, bem como veda a obtenção de empréstimos em bancos públicos, além de assegurar a indenização por dano material e moral ao trabalhador lesado (art. 3º), *in verbis*:

“Art. 3º Sem prejuízo do prescrito no art. 2º desta Lei e nos dispositivos legais que tipificam os crimes resultantes de preconceito de etnia, raça, cor ou deficiência, as infrações ao disposto nesta Lei são passíveis das seguintes cominações:

I - multa administrativa de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevado em cinquenta por cento em caso de reincidência;

II - proibição de obter empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais.”

Ao aproveitar-se da condição de dependência hierárquica e econômica dos trabalhadores, o empregador causa prejuízos não apenas aos obreiros, mas também a suas famílias e a toda a sociedade brasileira, esvaziando o modelo de Estado Democrático de Direito, em afronta às instituições e à ordem jurídica.

Evidencia-se, então, que a ilicitude da conduta empresarial atinge todo o grupo de trabalhadores da empresa, assim como toda a coletividade, o que demonstra que os danos, concretos e potenciais, ultrapassam a esfera de individualidade, tornando-se também difusos.

Em vista disso, dada a urgência que o caso requer, a fim de obter um provimento jurisdicional capaz de resguardar os direitos dos trabalhadores, não resta outra alternativa a este Ministério Público, que não buscar a tutela jurisdicional ressarcitória e inibitória.

III.5. DA NECESSIDADE DA TUTELA INIBITÓRIA

Pretende o Ministério Público do Trabalho impedir a repetição da infração à ordem jurídica, impondo multa que seja suficiente para interromper e coibir essa prática.

Vindica-se, pois, tutela inibitória, espécie de tutela preventiva, consistente em provimento jurisdicional orientado para o futuro, com o objetivo de evitar a prática do ilícito, sua continuação ou repetição, independentemente da existência de dano.

Neste sentido é a lição doutrinária¹³:

"A tutela inibitória, configurando-se como tutela preventiva, visa a prevenir o ilícito, culminando por apresentar-se, assim, como uma tutela anterior à sua prática, e não como uma tutela voltada para o passado, como a tradicional tutela ressarcitória.

[...]

Quando se pensa em tutela inibitória, imagina-se uma tutela que tem por fim impedir a prática, a continuação ou a repetição do ilícito, e não uma tutela dirigida à reparação do dano. Portanto, o problema da tutela inibitória é a prevenção da prática, da continuação ou da repetição do ilícito, enquanto o da tutela ressarcitória é saber quem deve suportar o custo do dano, independentemente do fato de o dano ressarcível ter sido produzido ou não com culpa."

A tutela inibitória não deve ser compreendida como uma tutela contra a probabilidade do dano, mas sim como instrumento de combate ao perigo da prática, da continuação, ou da repetição do ilícito, compreendido como ato contrário ao direito que prescinde da configuração do dano, conforme expressamente

¹³ MARINONI, Luiz Guilherme. Tutela Inibitória. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1998. pp. 26/37.

previsto no art. 497, § único, CPC. Tem-se, pois, como seu requisito tão somente a comprovação da probabilidade do ilícito.

Fundada na inafastabilidade da apreciação judicial de lesão ou ameaça a direito (art. 5º, XXXV, CF), sua materialização dá-se por decisão que imponha obrigações de fazer ou não fazer - conforme a conduta ilícita seja de natureza comissiva ou omissiva -, sob pena de multa (art. 536, §1º, 537 CPC; art. 3º, 11, 19 e 21 Lei nº 7.347/85; art. 84 CDC).

No caso, é clara a necessidade da tutela inibitória para obstar a continuidade das violações à liberdade de consciência política e de sufrágio. **Vale registrar que a Ré, mesmo após ter recebido a Recomendação do Ministério Público do Trabalho, seguiu reiterando a conduta ilícita.**

Nesse sentido, foi proferida liminar no Processo 0010834-49.2022.5.18.0201 (ACPC), *in verbis*:

Nesse ponto, registro que, ante o acervo probatório disponível nos autos, não é possível, em sede de cognição sumária, concluir que há prática de assédio eleitoral de modo a deferir, neste momento processual, a indenização requerida por danos morais coletivos.

Quanto ao perigo da demora e risco ao resultado útil do processo, considerando-se a própria natureza dos direitos envolvidos, bem como a proximidade do pleito eleitoral, a realizar-se no dia 30 (trinta) de outubro de 2022, entendo estarem demonstrados, haja vista ser necessário tempo hábil à intimação dos requeridos acerca do teor desta decisão bem como para cumprimento, por parte deles, antes da realização do pleito eleitoral.

Pelo mesmo motivo anteriormente exposto, ou seja, atendo-se efetivamente ao que consta dos autos, entendo ainda que devem ser analisados com parcimônia os pedidos apresentados no item 8.1.1, os quais defiro parcialmente. Assim, deverão os requeridos ERONILDO LOPES VALADARES e VALADARES EMPRESARIAL LTDA cumprir as seguintes obrigações:

A) GARANTIR, imediatamente, o respeito a trabalhadores que lhe prestam serviços diretamente ou por empresas terceirizadas, do direito fundamental à livre orientação política e à liberdade de filiação partidária, na qual se insere o direito de votar e ser votado;

B) 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, orientar, 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;

C) ABSTER-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;

D) 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: d.1) ameaças de perda de emprego e benefícios; d.2) alterações de setores de lotação / funções desempenhadas; d.3) questionamentos quanto ao voto em candidatos e partidos políticos; d.4) estabelecer o uso de uniformes ou vestimentas que contenham dizeres alusivos em favor ou desfavor de qualquer candidatura ou partido político, d.5) estabelecer a utilização de qualquer outro material de divulgação eleitoral (canecas, adesivos, etc) durante a prestação de serviços;

E) DIVULGUE, em prazo não superior a 24 (vinte e quatro) horas, após a intimação judicial, comunicado por escrito a ser fixado em todos os quadros de avisos de todas as suas unidades, nos grupos de Whatsapp da empresa, caso existentes, bem como envio de comunicado ou mensagem individual a seus empregados, com o escopo de cientificar os empregados quanto ao seu direito de escolher livremente candidatos a cargos eletivos, bem como quanto à ilegalidade de coagir, intimidar, admoestar e/ou influenciar o voto de seus empregados com abuso de poder diretivo.

Na hipótese de haver descumprimento das medidas listadas nos itens A a E, fica cominada multa no valor de R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais) por cada ITEM descumprido, valor este fixado considerando a notícia da existência de 30 (trinta) funcionários, mediante as especificações indicadas sob ID. 30bd3f2 - Págs. 20 /21 (item 8.1.1), à exceção do valor. (Processo 0010834-49.2022.5.18.0201 (ACPC), Juíza Carolina de Jesus Nunes, decisão proferida 12.10.2022)

Sendo assim, torna-se imperiosa a concessão de provimento de cunho inibitório para fazer cessar tais práticas, a fim de obstar que a Ré continue atuando de modo a cercear a liberdade de convicção política de seus empregados.

Além disso, pela natureza das ilicitudes praticadas, também cabe a busca por sua reparação *in natura*, consistente na divulgação da decisão do Juízo (Princípio da Reparação Integral - art. 5º, V e X, da CRFB/1988 e art. 944 do Código Civil) para esclarecimento aos empregados da demandada e à população como um todo.

A Lei nº 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.

Vale lembrar que 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 (Lei nº 13.188/2015, no art. 2º, § 3º).

Referida norma pode ser aplicada analogicamente aos comunicados difundidos no ambiente de trabalho, ou seja, também é exigida a retratação ou retificação de ofensas perpetradas por comunicados em reuniões, documentos ou mensagens digitais da empresa.

III.6. DO DANO MORAL COLETIVO

O Dano Moral Coletivo decorre da violação de normas que tutelam direitos coletivos "lato sensu", o que acarreta afronta aos valores compartilhados pela coletividade (art. 6º, VI, CDC; art. 1º e 13 LACP). Afinal, também a sociedade pode ser titular de direitos, representados por um sentimento ético coletivo compartilhado por seus membros, como evidencia o art. 1º, parágrafo único, da Lei nº 12.529/2011 - que tutela a ordem econômica - ao prever que "A coletividade é a titular dos bens jurídicos protegidos por esta Lei".

Nesse sentido, o dano moral coletivo corresponde, pois, à "lesão injusta e intolerável a interesses ou direitos titularizados pela coletividade [...] os quais se distinguem pela natureza extrapatrimonial e por refletir valores e bens fundamentais tutelados pelo sistema jurídico".¹⁴ Sua configuração, autônoma em relação aos eventuais danos individuais, dá-se "*in re ipsa*", conforme TST e STJ, sendo desnecessária a comprovação de qualquer elemento subjetivo.

O dano moral coletivo ou extrapatrimonial, como todo dano, é passível de reparação. Além do substrato constitucional (art. 5º, V, X e XXXV CRFB), o microssistema de tutela coletiva dispõe de maneira expressa acerca da possibilidade de pleitear-se indenização devida por "danos patrimoniais e morais individuais, coletivos e difusos" (art. 6.º, VI, CDC).

Por sua vez, o artigo 1º, *caput*, e inciso IV, da Lei n.º 7.347/1985, autoriza a propositura de ação civil pública para buscar a responsabilidade por danos morais causados a quaisquer direitos difusos e coletivos, enquanto o artigo 3º, do mesmo diploma legal, enuncia que referida ação poderá ter por objeto uma condenação em dinheiro.

A reparação por dano moral coletivo possui **tríplice finalidade: compensatória**, satisfazendo a comunidade através de indenização pecuniária; **punitiva** do infrator; e, por fim, **pedagógica**, capaz de desestimular a prática reiterada de condutas lesivas à coletividade tanto pelo ofensor, como por todas as demais empresas, induzindo o comportamento social adequado.

É importante que as empresas se sintam desestimuladas em fraudar a lei, o que certamente não ocorrerá se a única sanção que obtiverem da Justiça for a da obrigação do cumprimento da determinação legal, a qual já deveria ser observada espontaneamente.

¹⁴ MEDEIROS NETO, Xisto Tiago de. Dano Moral Coletivo. 3 ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 170.

Com efeito, além de permitir a reconstituição dos bens lesados, o dano moral coletivo deve exercer a função pedagógica e de prevenção de novas práticas ilícitas (art. 497, § único, CPC; art. 2º, 3º, Lei nº 78.347/85).

No caso, como demonstram as provas juntadas, é evidente a prática assediadora e abusiva de direitos e de liberdades fundamentais praticada pela Ré. Suas condutas ilícitas trazem inegáveis reflexos nos valores sociais democráticos, mormente no sensível período eleitoral, violando direitos coletivos e difusos dos trabalhadores e da sociedade como um todo. Configurou-se, portanto, o que doutrina e jurisprudência têm denominado de *dano moral coletivo*.

As provas obtidas evidenciam que a ré, ao assim agir, criou ambiente de discriminação daqueles empregados que não compartilham da mesma orientação política do empregador, com a clara intenção de mitigação da vontade daqueles, atentando de forma violenta a seus direitos fundamentais.

Mas não é só. A veiculação e exortação pública de tais posturas traz inegável reflexo social negativo, vulnerando alguns dos valores mais caros do exercício democrático, como a liberdade de convicção política e de sufrágio, bem como ao respeito a todo o sistema de proteção do trabalho.

A frustração de direitos trabalhistas básicos de não discriminação e de um ambiente de trabalho saudável de todo o grupo de trabalhadores atingidos extravasaram a órbita do contrato individual de trabalho, atingindo toda a coletividade.

A ré contribuiu para construir visão de menoscabo ao ordenamento jurídico na região em que atua, dada a ampla divulgação de suas ações e a importância da empresa para aquela localidade. Gerou-se sensação de desprezo à ordem jurídica laboral, com os trabalhadores - e a sociedade - assistindo ao desrespeito sistemático de seus direitos.

Considerando que os direitos políticos e sociais foram erigidos a direitos fundamentais pelo Constituinte pátrio, o

desrespeito a essas normas implica desconsideração por toda a ordem de valores nelas incorporada (dimensão objetiva dos direitos fundamentais). Com isso, os valores de toda a sociedade, cristalizados nos direitos fundamentais em questão, são afetados pela conduta da ré.

Aqui reside a importância das indenizações por danos morais coletivos, pois apenas a tutela inibitória do ilícito voltada ao futuro não resguardaria de todo a ordem jurídica, na medida em que as várias ilicitudes passadas já praticadas pelo empregador ficariam impunes.

A propósito, a **jurisprudência prevalecente** em casos similares já tem apontado a imprescindibilidade de condenação em dano moral coletivo:

ACÇÃO CIVIL PÚBLICA. COOPTAÇÃO E INDUÇÃO DE VOTOS DOS EMPREGADOS. DANO MORAL COLETIVO. A comprovada tentativa de cooptar e induzir os votos dos seus empregados, mediante promessas de benefícios, afronta os interesses difusos e coletivos da comunidade de indivíduos (da coletividade, da sociedade), o direito à liberdade de consciência política, à liberdade de voto e ao exercício de um dos direitos democráticos básicos, e, por corolário, caracteriza o dano moral coletivo e autoriza a responsabilização pela respectiva indenização. **(TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO, PROCESSO nº 0001017-41.2018.5.12.0015 (ROT), 6ª CÂMARA, RELATORA: DESEMBARGADORA DO TRABALHO MIRNA ULIANO BERTOLDI, julgado em 15/10/2019, disponível em http://www.trt12.jus.br/busca/acordaos/acordao_hit?q=id:11837780 Acesso 12/09/2022)**

Tendo em vista as ilicitudes verificadas, afigura-se possível sua reparação *in pecunia*.

Atendendo-se ao caráter compensatório e, principalmente, sancionatório/pedagógico da reparação dos danos morais coletivos, bem como à gravidade da lesão (sério atentado a direitos fundamentais), ao grau de dolo/culpa existente em sua conduta (extremo no caso, devido à consciente e reiterada violação ao direito) e ao grau de reprovabilidade social das ilicitudes, aliada à capacidade econômica da empresa demandada, afigura-se razoável, sob a ótica do MPT, a quantia de **R\$ (milhões de reais)** como indenização pelos danos morais coletivos causados, em atenção também aos arts. 5º, V e X, da CRFB/1988 e 944 do Código Civil (princípio da reparação integral do dano).

Ressalte-se que o valor ora requerido é consentâneo com o porte da parte requerida, sociedade empresarial com **x empregados** - de acordo com os dados do CAGED de 2022 - e cujo **capital social está fixado em R\$** - dados da Receita Federal do Brasil, até 12/01/2021.

O valor da condenação deve ser destinado à reparação do bem jurídico lesado, em conformidade com o art. 13 da Lei n° 7.347/1985.

Em virtude da inexistência, na seara trabalhista, do Fundo referido no art. 13 da Lei n. 7.347/85, tem-se optado por destinar os valores à reparação direta dos bens metaindividuais lesionados por meio das ilicitudes cometidas pela ré, a serem indicadas pelo *Parquet* na fase de cumprimento de sentença, em conjunto com este d. Juízo.

Preferencialmente, uma parte dessa quantia deve ser destinada ao custeio de campanha de conscientização política direcionada às comunidades de todos os Municípios que possuem unidades da Ré, por meio dos principais veículos de imprensa local.

Subsidiariamente, **requer-se** a destinação ao Fundo de Direitos Difusos - FDD, previsto na Lei n. 9.008/95; subsidiariamente, ao Fundo de Amparo ao Trabalhador-FAT (art. 11, V, Lei n° 7.998/90), ou a outra destinação definida por este d. Juízo em conjunto com o MPT.

III.7. DO DANO MORAL INDIVIDUAL

O dever de indenização do dano moral é corolário da garantia constitucional de desagravo assegurada no inciso V do art. 5° da Constituição da República de 1988, arrolada dentre os direitos qualificados como fundamentais do cidadão brasileiro, e como tal resguardado por cláusula pétrea:

Art. 5°, V, CRFB. É assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem.

No caso presente, o dever de indenização também decorre da ofensa deliberada aos direitos de personalidade das pessoas que trabalham para a parte requerida, privadas da liberdade de consciência, de expressão, de convicção filosófica e de orientação política (CRFB/1988, art. 1º, II e V; 5º, VI, VIII), e excluídos do livre exercício da cidadania, notadamente por meio do voto direto e secreto, que assegura a liberdade de escolha de candidatas ou de candidatos, no processo eleitoral, por parte de todas as pessoas cidadãs.

Na seara infraconstitucional, o artigo 223-B da Consolidação das Leis do Trabalho declina que "causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial de pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação", especificando, posteriormente, que "a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física" (artigo 223-C, da Consolidação das Leis do Trabalho).

Na noção sintética de Wilson Melo da Silva, citado por Francisco F. J. Neto e Jouberto de Q. P. Cavalcante, o dano moral consiste "nas lesões sofridas pelo sujeito físico ou pessoa natural de direito em seu patrimônio ideal, em contraposição ao patrimônio material, o conjunto de tudo aquilo que não seja suscetível de valor econômico".¹⁵

Complementando esse conceito, José de Aguiar Dias assevera que o dano moral:

Consiste na penosa sensação da ofensa, na humilhação perante terceiros, na dor sofrida, enfim, nos efeitos puramente psíquicos e sensoriais experimentados pela vítima do dano, em consequência deste, seja provocada pela recordação do defeito ou da lesão, quando não tenha deixado resíduo concreto, seja pela atitude de repugnância ou de reação ao ridículo tomada pelas pessoas que o defrontam. (DIAS, José de Aguiar. Da responsabilidade civil. Vol. 2. 9ª Edição. Rio de Janeiro: Forense, 1994. P. 743).

¹⁵ SILVA Apud Neto, Francisco F. J.; CAVALCANTE, Jouberto de Q. P. Manual de Direito do Trabalho, Lúmen Juris Editora, Rio de Janeiro, 200.

E, particularmente ao dano moral nas relações de trabalho, pondera Varquez Villard¹⁶:

Se em algum âmbito de direito, o conceito de dano moral pode ter alguma aplicação é, precisamente, no do trabalho. A razão da subordinação que está sujeito o trabalhador na satisfação de seu débito leva que a atuação da outra parte, que dirige esta atividade humana, possa menoscar a faculdade de atuar que diminui o até frustra totalmente a satisfação de um interesse não patrimonial.

Na hipótese dos autos, a situação flagrante de ofensa à dignidade dos trabalhadores com grave violação dos seus direitos de cidadania e de personalidade revela o quadro fático a demonstrar, sem sobra de dúvidas, que os danos morais causados aos trabalhadores são fruto da ação dolosa da parte requerida. Essa situação dissocia a atuação da parte requerida dos postulados da “justiça social” e “função social da propriedade” que orientam a Ordem Econômica ditada pela Constituição Federal, não podendo a afronta à dignidade dos trabalhadores ficar impune.

Vale ressaltar que o dano já ocorreu, pois o 1º (primeiro) turno das eleições para o Executivo Federal e Estadual aconteceu no dia 02/10/2022, assim como as eleições parlamentares, logo, vários empregados exerceram seu direito de voto após a ocorrência dos atos de pressão, coação e induzimento psicológicos praticados pelo empregador. Portanto, esses trabalhadores devem ser compensados em sua esfera íntima individual, diante da agressão aos seus direitos fundamentais.

Nesse sentido, o valor da reprimenda deve ser suficiente para compensar o dano causado e reprimir a sua reiteração (função punitivo-pedagógica) no 2º (segundo) turno das eleições. A reparação almejada nesta ação é providência de rigor e de realização da justiça, não só para amenizar os danos causados individualmente aos trabalhadores, mas, igualmente, para desestimular tais atos.

¹⁶ VILLARD apud PEDREIRA, Pinho. A reparação do dano moral no direito do trabalho. LTR, 55[5]552, 1991.

Logo, deve ser reparado o dano moral emergente das práticas ilícitas provocados pela parte requerida, mediante a condenação na obrigação de pagar indenização em dinheiro, cujo valor deve levar em conta a natureza do ato, a gravidade e repercussão dos prejuízos, o comprometimento do bem jurídico violado, dentre outros fatores.

Considerando a gravidade da lesão (sério atentado a direitos fundamentais), ao grau de dolo/culpa existente em sua conduta (extremo no caso, devido à consciente e reiterada violação ao direito) e ao grau de reprovabilidade social das ilicitudes, aliada à capacidade econômica da empresa demandada, afigura-se razoável o arbitramento de indenização a título de dano moral individual no valor de **R\$ 2.000,00 (dois mil reais)** - parâmetro que também fora utilizado em outras situações de assédio eleitoral ao redor do Brasil, como a que ocasionou o Termo de Ajustamento de Conduta celebrado pelo Ministério Público do Trabalho no **Inquérito Civil n. 001577.2022.08.000/32-**, para cada pessoa que possuía, no mês de setembro de 2022 - momento da apresentação da primeira denúncia de práticas de assédio eleitoral na parte requerida - relação de trabalho com a parte requerida (empregados, estagiários, aprendizes, entre outros), bem como para os(as) trabalhadores(as) terceirizados(as) que desempenhavam atividades laborais na parte requerida.

Ressalve-se, por oportuno, que a indenização ora arbitrada não quita nem impede eventual indenização suplementar perseguida individualmente pelos trabalhadores beneficiários, pelos mesmos danos e fatos correlatos, na intelexção dos arts. 103, III, §§2º e 3º e 104 da Lei n.º 8.078/1990, aplicáveis por força do art. 21 da Lei n.º 7.347/1985.

III.8. DA TUTELA PROVISÓRIA DE URGÊNCIA

A consecução do devido processo legal e do Direito ao Processo Justo (art. 5º, LI, LII, LIII, CF) pressupõe a distribuição equânime do tempo no curso do processo. Afinal, não obstante a garantia da duração razoável do processo (art. 5º,

LXXVIII, CF; art. 6º CPC), é cediço que o percurso do *iter* processual e a espera por um provimento jurisdicional definitivo podem prejudicar ou mesmo inviabilizar a fruição do direito reconhecido no título executivo judicial.

No mesmo sentido, é a lição doutrinária¹⁷:

Em situação de urgência, o tempo necessário para a obtenção da tutela definitiva (satisfativa ou cautelar) pode colocar em risco sua efetividade. Este é um dos males do tempo do processo.

[...]

No intuito de abrandar os efeitos perniciosos do tempo do processo, o legislador instituiu uma importante técnica processual: a antecipação provisória dos efeitos finais da tutela definitiva, que permite o gozo antecipado e imediato dos efeitos próprios da tutela definitiva pretendida (seja satisfativa, seja cautelar).

A principal finalidade da tutela provisória é abrandar os males do tempo e garantir a efetividade da jurisdição (os efeitos da tutela). Serve, então, para redistribuir, em homenagem ao princípio da igualdade, o ônus do tempo do processo, conforme célebre imagem de Luiz Guilherme Marinoni. Se é inexorável que o processo demore, é preciso que o peso do tempo seja repartido entre as partes, e não somente o demandante arque com ele.

Inspirada na 3ª Onda Renovatória de Acesso à Justiça, a antecipação dos efeitos foi expressamente acolhida em sede de ação civil pública (art. 12, caput, da Lei nº 7.347/85). De igual modo, é a previsão do art. 83, §3º, do CDC, aplicável à disciplina da ação civil pública (art. 21 da Lei nº 7.347/85), o qual prevê a antecipação da carga executiva do provimento jurisdicional final nos casos de relevante fundamento da demanda e de justificado receio de ineficácia do provimento final.

Já no âmbito do processo individual, o instituto passou a ser denominado, como CPC/2015, como tutela provisória, subdividida em de urgência e de evidência, que deverá ser concedida quando "houver elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do

¹⁷DIDIER Jr., Fredie et al. Curso de direito processual civil. v. 2. 11 ed. Salvador: Ed. Jus Podivm, 2016, p. 581.

processo" (art. 294 CPC), liminarmente ou após justificação prévia (arts. 9º, § único, I; 300, §2º, CPC).

Os requisitos para a concessão da tutela provisória de urgência no processo coletivo devem ser analisados à luz do art. 84, §3º, da Lei nº 8.078/1990, aplicável por força do art. 21 da Lei nº 7.347/1985. O CPC aplica-se de maneira supletiva, conforme art. 19 da Lei nº 7.347/1985. **No caso**, tais requisitos estão satisfeitos.

A **probabilidade do direito** verifica-se a partir da documentação que acompanha a presente peça inaugural, a qual revela o ambiente de pressão político-partidária dentro do local de trabalho a que estão sendo submetidos os trabalhadores da empresa.

Note-se que os fundamentos do presente pedido são altamente ponderáveis, pois são embasados por dispositivos constitucionais e legais expressos, seguem a mesma orientação perfilhada por massivo entendimento jurisprudencial dos tribunais pátrios, inclusive do Tribunal Superior do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal, e harmonizam-se com a interpretação proposta pela doutrina majoritária.

Já o **perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo** mostra-se de forma evidente da própria natureza das violações trabalhistas que se busca coibir. O ambiente de pressão político-partidária dentro do local de trabalho a que estão sendo submetidos os trabalhadores pode levá-los a realizar uma escolha de candidato à Presidência da República movida pelo medo da perda do emprego em detrimento à livre determinação de escolha política. **Inclusive, tal escolha já foi substancialmente afetada no 1º (primeiro) turno das eleições presidenciais e nas eleições para o Legislativo Federal.**

Resulta também no fato de que **as eleições estão por findar no dia 30 de outubro de 2022**, estando os obreiros expostos a um contexto de intensa pressão psicológica para votar em determinado candidato pela conduta da Ré, sendo necessária, a tutela

concedida com urgência para que a empresa corrija, de forma eficaz e imediata, sua conduta ilícita.

O ambiente institucional de assédio, de coação e de induzimento ilícito a que estão submetidos os empregados da ré no período eleitoral **obstrui a necessária liberdade de convicção política para o exercício do sufrágio, o que fica ainda mais nítido pela proximidade do segundo turno eleitoral, que se avizinha**. As medidas judiciais para atender às normas da Convenção N° 190 da OIT deverão ser tomadas durante o próprio processo eleitoral.

Saliente-se que a antecipação da tutela pretendida também tem caráter inibitório, visando à não continuação do ilícito, irrefutavelmente comprovado na medida em que a empresa emitiu comunicado a seus parceiros indicando a redução de suas operações na hipótese de não eleição do candidato por ela apoiado.

É certo que o art. 300, §3º, do Novo Código de Processo Civil, estabelece que a tutela antecipada “não será concedida quando houver perigo de irreversibilidade dos efeitos da decisão”.

Todavia, os estudiosos do direito processual do trabalho, no decorrer da 1ª Reunião do Fórum Nacional de Processo do Trabalho, realizado em Curitiba/PR, antecipando-se à necessidade de adequação do dito dispositivo legal com as premissas trabalhistas, aprovaram o Enunciado n.º 25, que possui a seguinte redação:

“ART. 769 DA CLT E ART. 300 DO NCPC. TUTELA DE URGÊNCIA. PERIGO DE REVERSIBILIDADE. A natureza e a relevância do direito em discussão na causa podem afastar o requisito da inexistência de perigo de irreversibilidade dos efeitos da decisão, quando da concessão de tutelas de urgência (art. 769 da CLT c/c art. 300, §3º do NCPC)”.

Vai no mesmo sentido o Enunciado n.º 25 do Seminário “O Poder Judiciário e o Novo Código de Processo Civil”, da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados (ENFAM):

“A vedação da concessão de tutela de urgência cujos efeitos possam ser irreversíveis (art. 300, § 3º, do

CPC/2015) pode ser afastada no caso concreto com base na garantia do acesso à Justiça (art. 5º, XXXV, da CRFB)”.

Da mesma maneira pensaram os processualistas civis reunidos no Fórum Permanente de Processualistas Civis, ao aprovarem o Enunciado n.º 419:

“(art. 300, § 3º) Não é absoluta a regra que proíbe tutela provisória com efeitos irreversíveis. (Grupo: Tutela de urgência e tutela de evidência)”.

Ainda que se possa afirmar que os pedidos liminares formulados pelo Ministério Público do Trabalho possuem caráter irreversível, tal fato - admitido apenas em tese - não afasta a perfeita adequação da concessão da tutela antecipada. Isso porque o que se busca com os pedidos em questão é a adequação da conduta da empresa ao regramento pátrio. Nessas circunstâncias, a antecipação dos efeitos da tutela de urgência é medida que naturalmente se impõe, em caráter antecedente.

Além disso, deve-se ressaltar que o exame do requisito da ausência de irreversibilidade do provimento deve ser examinado não apenas sob o viés da parte requerida, mas também sob a perspectiva da parte autora - no caso, a coletividade de trabalhadores em defesa dos quais o Ministério Público atua em legitimação autônoma (art. 5º, I, Lei n. 7347/85), visando a garantia de sua livre manifestação de opinião político-partidária e de seu exercício da capacidade eleitoral ativa imaculado por qualquer pressão indevida por parte do empregador.

Nesse sentido é a posição da posição doutrinária:

Irreversibilidade. No exato momento em que o art. 300, § 3º, CPC, veda a concessão de antecipação da tutela quando "houver perigo de irreversibilidade dos efeitos da decisão", ele vai à contramão da lógica do provável que preside a tutela provisória. Justamente por essa razão, tendo a técnica antecipatória o objetivo combater o perigo na demora capaz de produzir um ato ilícito ou um fato danoso - talvez irreparável - ao direito provável, não há como não admitir a concessão dessa tutela sob o simples argumento de que ela pode trazer um prejuízo irreversível ao réu. Seria como dizer que o direito provável deve sempre ser sacrificado

diante da possibilidade de prejuízo irreversível ao direito improvável - que é obviamente um contrassenso.¹⁸

Percebe-se, pois, que a tutela provisória aqui pleiteada representa apenas o **cumprimento de disposições legais, sendo que seu deferimento não acarretará nenhuma irreversibilidade.**

Por fim, a tutela provisória requerida independe de caução, em virtude da isenção legal concedida ao *Parquet* (art. 91 c/c art. 300, § 1º, CPC c/c art. 769 CLT).

Assim, restam preenchidos os requisitos para a concessão da tutela provisória de urgência, previstos no art. 84, §3º, da Lei n. 8.078/1990, bem como no art. 300 do CPC/2015, **impõe-se a concessão de tutela provisória de urgência**, nos termos requeridos no tópico dos pedidos.

IV. DOS PEDIDOS LIMINARES

Ante o exposto, o Ministério Público do Trabalho requer, em sede de **TUTELA PROVISÓRIA DE URGÊNCIA**, na forma dos artigos 12 da Lei n. 7.347/85, c/c os artigos 300 e 311 do Código de Processo Civil e o artigo 84 da Lei n. 8.078/90, que a ré seja compelida, **de imediato**, ao cumprimento das seguintes obrigações, sob pena de multa no importe de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) por infração, acrescida de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), por trabalhador prejudicado, nos casos dos pedidos 1, 2, 3, 4 e 8, e de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por dia, no caso dos pedidos 5, 6 e 7:

(1) **ABSTENHA-SE**, por si ou por seus prepostos, de utilizar em bens móveis e demais instrumentos laborais dos empregados da parte requerida propaganda ou imagens com referências político-partidárias;

(2) **ABSTENHA-SE**, por si ou por seus prepostos, de adotar quaisquer condutas que, por meio de assédio moral, discriminação, violação da

¹⁸ MARINONI, Luiz Guilherme et al. Novo Código de Processo Civil Comentado. 3 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017, p. 395.

intimidade ou abuso de poder diretivo, intentem coagir, intimidar, admoestar e/ou influenciar o voto de quaisquer de seus empregados nas eleições para todos os cargos que ocorrerão no próximo dia 30/10/2022;

(3) ABSTENHA-SE, por si ou por seus prepostos, de obrigar, exigir, impor, induzir ou pressionar trabalhadores para realização de qualquer atividade ou manifestação política em favor ou desfavor a qualquer candidato ou partido político;

(4) ABSTENHA-SE, por si ou por seus prepostos, de permitir e/ou tolerar que terceiros que compareçam a quaisquer de suas instalações pratiquem as condutas descritas nos itens 1, 2 e 3;

(5) DIVULGUE, em prazo não superior a 24 (vinte e quatro) horas após a intimação judicial, o seguinte comunicado ou outro com teor semelhante a ser definido pelo Juízo: "Atenção: EMPRESA LTDA., em atenção à DECISÃO JUDICIAL proferida na Ação Civil Pública n. (...), ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, vem a público afirmar o direito de seus empregados livremente escolherem seus candidatos nas eleições, independentemente do partido ou ideologia política, garantindo a todos os seus funcionários que não serão adotadas medidas de caráter retaliatório, como a perda de empregos, caso votem em candidatos diversos daqueles que sejam da preferência do(s) proprietário(s) da empresa, tampouco será realizada campanha pró ou contra determinado candidato, coagindo, intimidando, admoestando e/ou influenciando o voto dos empregados com abuso de poder diretivo";

A divulgação do comunicado deve ser feita, **cumulativamente:**

(5.1) em todos os quadros de avisos de todos os estabelecimentos da ré, mantendo-o afixado até o dia 30/10/2022, inclusive;

(5.2) na página principal inicial do sítio eletrônico da ré na Internet, mantendo-o em posição de destaque até o dia 30/10/2022, inclusive;

(5.3) em publicação nas redes sociais da ré, a qual deverá permanecer em posição de destaque e sem qualquer restrição a acesso do público externo;

(5.4) em divulgação nos grupos de Whatsapp da empresa, caso existentes;

(5.5) por Whatsapp, individualmente, para todos(as) os(as) trabalhadores(as), a qualquer título, que laborem de forma presencial ou em regime de teletrabalho;

(5.6) por e-mail a todos(as) os(as) trabalhadores(as), a qualquer título, que laborem de forma presencial ou em regime de teletrabalho;

(5.7) mediante entrega de cópia física do comunicado, mediante recibo, a todos(as) os(as) trabalhadores(as), a qualquer título, que laborem de forma presencial. No caso de trabalhadores(as) em regime de teletrabalho, a entrega deve ser feita via e-mail corporativo ou outro meio similar à disposição da empresa, com comprovante de entrega, no prazo de até 5 (cinco) dias úteis contados da intimação judicial;

(6) **ASSEGURE** a participação no pleito eleitoral dos trabalhadores que tenham de realizar atividades laborais na data de 30 de outubro de 2022, inclusive aqueles que desempenhem sua jornada no regime de compensação de 12 x 36 horas.

Nos termos da fundamentação, o *Parquet* **requer** a reversão direta dos valores à reparação dos bens metaindividuais lesionados por meio das ilicitudes cometidas pela ré, a serem indicadas pelo *Parquet* na fase de cumprimento de sentença, em conjunto com este d. Juízo. Subsidiariamente, **requer-se** a destinação ao Fundo de Direitos Difusos - FDD, previsto na Lei n. 9.008/95; ao Fundo de Amparo ao Trabalhador-FAT (art. 11, V, Lei nº 7.998/90), ou a outra destinação definida por este d. Juízo em conjunto com o MPT.

V. DOS PEDIDOS EM CARÁTER DEFINITIVO

Em sede de cognição exauriente, o Ministério Público do Trabalho **requer**:

a) a **CONFIRMAÇÃO** da tutela provisória eventualmente concedida, ou sua **CONCESSÃO**, em caso de indeferimento, para impor à parte ré as obrigações de (não) fazer requeridas no item IV *supra*, sob pena de multa na forma já requerida;

b) a condenação da parte requerida ao pagamento da quantia de **R\$ (milhões de reais)**, a título de danos morais coletivos;

c) a condenação da parte requerida ao pagamento da quantia de **R\$ 2.000,00 (dois mil reais)**, a título de danos morais individuais, para cada pessoa que possuía, no mês de setembro de 2022, relação de trabalho, a qualquer título, com a parte ré, seja de forma presencial ou em regime de teletrabalho.

Nos termos da fundamentação, o *Parquet* **requer** a reversão direta dos valores arbitrados a título de danos morais coletivos à reparação dos bens metaindividuais lesionados por meio das ilicitudes cometidas pela ré, a serem indicadas pelo *Parquet* na fase de cumprimento de sentença, em conjunto com este d. Juízo. Subsidiariamente, **requer-se** a destinação ao Fundo de Direitos Difusos - FDD, previsto na Lei n. 9.008/95; ao Fundo de Amparo ao Trabalhador-FAT (art. 11, V, Lei nº 7.998/90), ou a outra destinação definida por este d. Juízo em conjunto com o MPT.

VI. REQUERIMENTOS

Por fim, o Ministério Público do Trabalho **requer**:

a) a citação da parte ré para, querendo, apresentar defesa, sob pena de incidir nos efeitos da revelia e confissão, com o regular processamento do feito, até seu final, julgando-se os pedidos totalmente procedentes;

b) a intimação pessoal do Ministério Público, acerca dos atos processuais subsequentes, por força do que dispõem os artigos 18, II, "h", e 84, IV, ambos da Lei Complementar 75/93 e

180 c/c 183, §1º, do CPC, observada, ainda, a remessa dos autos, conforme artigo 43 da Consolidação de Provimentos da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho;

c) a produção de todos os meios de prova em direito admitidos, em particular a documental e o depoimento pessoal da parte ré, o que fica desde já requerido, sob pena de confissão;

d) a isenção de adiantamento e pagamento de custas, honorários advocatícios e demais despesas processuais, nos termos do art. 18 da Lei nº 7.347/1985, art. 87 do CDC, art. 91 do CPC e art. 790-A, inciso II, da CLT.

e) a verificação do cumprimento da decisão concessiva da liminar ora requerida seja averiguada ou cumprida, em caso de resistência injustificada das rés, por Oficial de Justiça designado pelo juízo e/ou por carta precatória expedida para essa finalidade.

f) após a sentença condenatória, a expedição de ofício ao Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES, para os fins de aplicação do art. 4º da Lei n. 11.948/2009.

e) Após a sentença condenatória, a expedição de ofício ao Banco do Brasil e Caixa Econômica Federal, para os fins do art. 3º, II, da Lei 9.029/1995, *in verbis*:

Art. 3º Sem prejuízo do prescrito no art. 2º desta Lei e nos dispositivos legais que tipificam os crimes resultantes de preconceito de etnia, raça, cor ou deficiência, as infrações ao disposto nesta Lei são passíveis das seguintes cominações: (...) II - proibição de obter empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais.

Atribui-se à causa, para os efeitos legais, o valor de R\$ (milhões de reais).

Nesses termos, pede deferimento.

Local, data

Notas Públicas

(Rio Grande do Sul)



NOTA PÚBLICA CONJUNTA SOBRE ASSÉDIO ELEITORAL ELEIÇÕES 2022

O Ministério Público do Trabalho no Rio Grande do Sul, o Ministério Público do Estado do Rio Grande do Sul e o Ministério Público Federal, por meio da Procuradoria Regional Eleitoral no Rio Grande do Sul, vêm a público manifestar que o exercício legítimo da direção das atividades empresariais pelos empregadores está limitado, dentre outros elementos, pelos direitos fundamentais dos empregados.

Sendo assim, é ilegal qualquer prática que busque excluir ou restringir a liberdade de voto dos trabalhadores.

Portanto, ameaças a empregados para que votem ou deixem de votar em qualquer candidato(a), bem como para que participem de manifestações político-partidárias, podem configurar assédio eleitoral e abuso do poder econômico pelo empregador, gerando a responsabilização, na esfera trabalhista, dos envolvidos.

Além disso, a concessão ou a promessa de benefícios ou vantagens em troca do voto, bem como o uso de violência ou de coação para influenciar o voto são crimes eleitorais, previstos nos artigos 299 e 301 do Código Eleitoral.

Da mesma maneira, não devem ser criados quaisquer impedimentos ou embaraços para que os empregados possam comparecer à votação nos dias e horários previstos, sob pena de se verificar o crime inscrito no art. 297 do Código Eleitoral.

O voto direto e secreto é um direito fundamental de todos os cidadãos, assim como a liberdade de convicção política. Portanto, cabe a cada eleitor(a) tomar suas próprias decisões eleitorais baseado em suas convicções e preferências, sem ameaças ou pressões de terceiros.

O Ministério Público do Trabalho no Rio Grande do Sul, o Ministério Público do Estado do Rio Grande do Sul e o Ministério Público Federal, por meio da Procuradoria Regional Eleitoral no Rio Grande do Sul, reafirmam seu compromisso de garantir que os direitos fundamentais dos trabalhadores sejam respeitados, em conformidade com a legislação em vigor, e informa que todas as denúncias de assédio eleitoral serão apuradas e encaminhadas às autoridades competentes para a investigação das ilicitudes e dos crimes correlatos.

JOSE OSMAR PUMES

Procurador Regional Eleitoral no Rio Grande do Sul



JOÃO PEDRO DE FREITAS XAVIER

Promotor de Justiça Coordenador do Gabinete de Assessoramento Eleitoral do Ministério Público do Rio Grande do Sul

RAFAEL FORESTI PEGO

Procurador-Chefe do Ministério Público do Trabalho no Rio Grande do Sul



NOTA PÚBLICA CONJUNTA SOBRE ASSÉDIO ELEITORAL

ELEIÇÕES 2022

O Ministério Público do Trabalho em Santa Catarina, o Ministério Público do Estado de Santa Catarina e o Ministério Público Federal, por meio da Procuradoria Regional Eleitoral em Santa Catarina, vêm a público manifestar que o exercício legítimo da direção das atividades empresariais pelos empregadores está limitado, dentre outros elementos, pelos direitos fundamentais dos empregados.

Sendo assim, é ilegal qualquer prática que busque excluir ou restringir a liberdade de voto dos trabalhadores.

Portanto, ameaças a empregados para que votem ou deixem de votar em qualquer candidato(a), bem como para que participem de manifestações político-partidárias, podem configurar assédio eleitoral e abuso do poder econômico pelo empregador, gerando a responsabilização, na esfera trabalhista, dos envolvidos.

Além disso, a concessão ou a promessa de benefícios ou vantagens em troca do voto, bem como o uso de violência ou de coação para influenciar o voto são crimes eleitorais, previstos nos artigos 299 e 301 do Código Eleitoral.

Da mesma maneira, não devem ser criados quaisquer impedimentos ou embaraços para que os empregados possam comparecer à votação nos dias e horários previstos, sob pena de se verificar o crime inscrito no art. 297 do Código Eleitoral.

O voto direto e secreto é um direito fundamental de todos os cidadãos, assim como a liberdade de convicção política. Portanto, cabe a cada eleitor(a) tomar suas próprias decisões eleitorais baseado em suas convicções e preferências, sem ameaças ou pressões de terceiros.

O MPT-SC, o Ministério Público do Estado de Santa Catarina e o Ministério Público Federal, por meio da Procuradoria Regional Eleitoral em



Santa Catarina, reafirmam seu compromisso de garantir que os direitos fundamentais dos trabalhadores sejam respeitados, em conformidade com a legislação em vigor, e informa que todas as denúncias de assédio eleitoral serão apuradas e encaminhadas às autoridades competentes para a investigação das ilicitudes e dos crimes correlatos.

ANDRE STEFANI BERTUOL:733

Assinado de forma digital por
ANDRE STEFANI BERTUOL:733
Dados: 2022.10.11 17:44:06
-03'00'

ANDRÉ STEFANI BERTUOL
Procurador Regional Eleitoral
Ministério Público Federal em Santa
Catarina

FERNANDO DA SILVA COMIN:02229615971

Assinado eletronicamente por FERNANDO DA SILVA
COMIN:02229615971
Dados: 2022.10.11 17:44:06
-03'00'

FERNANDO DA SILVA COMIN
Procurador-Geral de Justiça
Ministério Público do Estado de
Santa Catarina

PIERO ROSA MENEGAZZI:0412098008

Assinado de forma digital
por PIERO ROSA
MENEGAZZI:0412098008
Dados: 2022.10.11
17:42:36 -03'00'

PIERO ROSA MENEGAZZI
Vice-Procurador-Chefe
Ministério Público do Trabalho em Santa Catarina



MINISTÉRIO PÚBLICO
do Estado do Paraná

MPF Procuradoria
da República
Ministério Público Federal



Ministério Público do Trabalho
no Paraná

**NOTA PÚBLICA CONJUNTA SOBRE ASSÉDIO ELEITORAL
ELEIÇÕES 2022**

O Ministério Público do Trabalho no Paraná, O Ministério Público do Estado do Paraná e o Ministério Público Federal, por meio da Procuradoria Regional Eleitoral no Paraná vêm a público manifestar que o exercício do poder do empregador é limitado, entre outros elementos, pelos direitos fundamentais da pessoa humana, o que torna ilícita qualquer prática que tenda a excluir ou restringir a liberdade de voto dos trabalhadores.

Portanto, ameaças a trabalhadores para tentar coagir a escolha em favor de um ou mais candidatos ou candidatas podem ser configuradas como prática de assédio eleitoral e abuso do poder econômico do empregador, passíveis de medidas extrajudiciais e/ou judiciais na esfera trabalhista e criminal.

Mais do que violações das normas que regem o trabalho, a concessão ou a promessa de benefício ou vantagem em troca do voto, bem como o uso de violência ou de coação para influenciar o voto são crimes eleitorais, previstos nos artigos 299 e 301 do Código Eleitoral.

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** (CF/1988, art. 1º, II, III, IV e V);

A tutela da dignidade da pessoa humana pressupõe a efetivação dos direitos fundamentais nas relações privadas, incluindo as de trabalho.

O ordenamento jurídico pátrio resguarda a liberdade de consciência, de expressão e de orientação política (CF/1988, 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 cidadãs.

A utilização do contrato de trabalho para o exercício ilícito de pressão ou obstaculização contra direitos,



MINISTÉRIO PÚBLICO
do Estado do Paraná

MPF Procuradoria
da República
Ministério Público Federal

MPT
Ministério Público do Trabalho
no Paraná

interesses ou vontades do empregado é prática que viola a função social do próprio contrato, prevista como baliza para os atos privados em geral, vide o art. 5º, XXIII e o art. 170, III, ambos da Constituição Federal.

O poder diretivo do empregador não pode impedir jamais o exercício dos direitos de liberdade, não discriminação, expressão do pensamento e exercício do voto, sendo que o abuso do poder diretivo viola o valor social do trabalho, estabelecido como fundamento da República no art. 1º, IV, previsto como direito social fundamental nos arts. 6º e 7º, e como fundamento da ordem econômica - art. 170, "caput" - e base da ordem social - art. 190 -, todos da Constituição Federal.

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), como dito, configuram atos ilícitos e fatos tipificados como crimes eleitorais, conforme artigos 299 e 301 do Código Eleitoral.

Além de crime eleitoral, as práticas acima citadas configuram assédio eleitoral laboral, e ensejam a responsabilização do(a) assediador(a) na esfera trabalhista.

O artigo 297 do Código Eleitoral tipifica como crime, cominando pena de detenção de até seis meses, o ato de "impedir ou embaraçar o exercício do sufrágio".

O artigo 237 do Código Eleitoral prevê que "a interferência do poder econômico e o desvio ou abuso do poder de autoridade, em desfavor da liberdade do voto, serão coibidos e punidos".

O(a) empregador(a) tem o dever de conceder o período necessário para que o(a) empregado(a) possa votar, sem efetuar quaisquer descontos na remuneração do(a) trabalhador(a).

O voto, direto e secreto, é um direito fundamental do cidadão protegido pela Constituição Federal como livre exercício da cidadania, da liberdade de consciência, de expressão e de orientação política. Portanto, cabe a cada eleitor tomar suas próprias decisões eleitorais baseado em



MINISTÉRIO PÚBLICO
do Estado do Paraná

MPF
Ministério Público Federal

Procuradoria
da República



Ministério Público do Trabalho
no Paraná

suas convicções ou vontades, sem ameaças ou pressões de terceiros.

O Ministério Público do Trabalho no Paraná, O Ministério Público do Estado do Paraná e o Ministério Público Federal, por meio da Procuradoria Regional Eleitoral no Paraná reafirmam seu compromisso de garantir que os direitos fundamentais do trabalhador sejam respeitados, em conformidade com a legislação em vigor e informa que todas as denúncias de assédio eleitoral serão apuradas com rigor e encaminhadas às autoridades competentes para a apuração dos crimes correlatos.

MARGARET MATOS DE CARVALHO

Procuradora-Chefe

Ministério Público do Trabalho no Paraná

GILBERTO GIACOIA

Procurador-Geral de Justiça

Ministério Público do Estado do Paraná

MÔNICA DOROTEA BORA

Procuradora Regional Eleitoral

Ministério Público Federal no Paraná

NOTA PÚBLICA CONJUNTA SOBRE ASSÉDIO ELEITORAL - ELEIÇÕES 2022

O **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT)**, por meio da Procuradoria Regional do Trabalho da 23ª Região, e o **MINISTÉRIO PÚBLICO ELEITORAL (MP ELEITORAL)**, por meio da Procuradoria Regional Eleitoral em Mato Grosso, vêm a público enfatizar que, em razão de o exercício do poder diretivo do empregador ser limitado pelos direitos fundamentais dos trabalhadores, dentre os quais a liberdade de convicção política, a coação, a intimidação, a ameaça, a humilhação ou o constrangimento, bem como a concessão ou a promessa de benefício ou a exigência de participação em manifestação político-partidária, com o intuito de influenciar ou manipular o voto dos trabalhadores, constituem práticas abusivas caracterizadoras de assédio eleitoral.

Além de acarretarem a responsabilização civil-trabalhista do empregador, a concessão ou a promessa de benefício ou vantagem em troca do voto e o uso de violência ou de coação para influenciar o voto são crimes eleitorais, passíveis de pena de reclusão de até 4 anos e de pagamento de multa, conforme previsto nos arts. 299 e 301 do Código Eleitoral.

Também não devem ser criados, pelo empregador, quaisquer impedimentos ou embaraços para que os trabalhadores possam comparecer às urnas no dia da votação, visto que o Código Eleitoral, em seu art. 297, também considera crime "Impedir ou embaraçar o exercício do sufrágio".

O voto livre, direto e secreto é direito fundamental assegurado constitucionalmente a todos os cidadãos. Portanto, cabe a cada eleitor tomar suas próprias decisões eleitorais baseado em suas convicções e preferências, sem ameaças ou pressões de terceiros. O desrespeito a tal direito será combatido de forma veemente pelo MPT-MT e pelo MP Eleitoral.

Se você é vítima ou conhece alguém que seja vítima dessas condutas, denuncie ao MPT-MT pelo site www.mpt.mp.br ou pelo aplicativo Parda MPT (disponível no Google Play e na App Store), assim como ao MP ELEITORAL, por meio do MPF Serviços (www.mpf.mp.br/mpfservicos) ou do aplicativo MPF Serviços (disponível no Google Play e na Apple Store). As denúncias podem ser anônimas ou sigilosas.

DANILO NUNES
 VASCONCELOS:00
 706357140

Assinado de forma digital por
 DANILO NUNES
 VASCONCELOS:00706357140
 Data: 2022.10.19 11:01:27
 04107

DANILO NUNES VASCONCELOS
 Procurador-Chefe do MPT-MT

ERICH RAPHAEL MASSON
 Procurador Regional Eleitoral em Mato Grosso



NOTA PÚBLICA CONJUNTA SOBRE ASSÉDIO ELEITORAL ELEIÇÕES 2022

O **MINISTÉRIO PÚBLICO**, instituição incumbida da defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, cumprindo sua missão constitucional, diante do atual cenário de inúmeras denúncias de ASSÉDIO ELEITORAL nas relações de trabalho, vem a público **informar** e **alertar** a população de que **é ilícita qualquer prática que objetive excluir ou restringir a liberdade de voto dos trabalhadores.**

Neste sentido, o **MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL**, pela Procuradoria Regional Eleitoral no Rio de Janeiro, o **MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO** E O **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO** no Rio de Janeiro vêm a público manifestar que o exercício do poder do empregador é limitado, entre outros elementos, pelos direitos fundamentais da pessoa humana, o que torna ilícita qualquer prática que tenda a excluir ou restringir a liberdade de voto dos trabalhadores.

Portanto, ameaças a trabalhadores para tentar coagir a escolha em favor de um ou mais candidatos ou candidatas podem ser configuradas como prática de assédio eleitoral e abuso do poder econômico do empregador, passíveis de medidas extrajudiciais e/ou judiciais na esfera trabalhista e criminal.

Mais do que violações das normas que regem o trabalho, a concessão ou a promessa de benefício ou vantagem em troca do voto, bem como o uso de violência ou de coação para influenciar o voto são crimes eleitorais, previstos nos artigos 299 e 301, ambos do Código Eleitoral.



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/1988, art. 1º, incs. II, III, IV e V);

A tutela da dignidade da pessoa humana pressupõe a efetivação dos direitos fundamentais nas relações privadas, incluindo as de trabalho.

O ordenamento jurídico pátrio resguarda a liberdade de consciência, de expressão e de orientação política (CRFB/1988, art. 1º, incs. II e V; 5º, incs. VI e 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 cidadãs.

A utilização do contrato de trabalho para o exercício ilícito de pressão ou obstaculização contra direitos, interesses ou vontades do empregado é prática que viola a função social do próprio contrato, prevista como baliza para os atos privados em geral, vide o art. 5º, inc. XXIII e o art. 170, inc. III, ambos da Constituição Federal.

O poder diretivo do empregador não pode impedir jamais o exercício dos direitos de liberdade, não discriminação, expressão do pensamento e exercício do voto, sendo que o abuso do poder diretivo viola o valor social do trabalho, estabelecido como fundamento da República no art. 1º, inc. IV, previsto como direito social fundamental nos arts. 6º e 7º, e como fundamento da ordem econômica - art. 170, caput - e base da ordem social - art. 190 -, todos da Constituição Federal.

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), como dito, configuram atos ilícitos e fatos tipificados como crimes eleitorais, conforme artigos 299 e 301 do Código Eleitoral.

O artigo 297 do Código Eleitoral tipifica como crime, cominando pena de detenção de até seis meses, o ato de "impedir ou embaraçar o exercício do sufrágio".

O artigo 237 do Código Eleitoral prevê que "a interferência do poder econômico e o desvio ou abuso do poder de autoridade, em desfavor da liberdade do voto, serão coibidos e punidos".

Além de crime eleitoral, as práticas acima citadas configuram assédio eleitoral laboral, e ensejam a responsabilização do (a) assediador (a) na esfera trabalhista.

O(a) empregador(a) tem o dever de conceder o período necessário para que o(a) empregado(a) possa votar, sem efetuar quaisquer descontos na remuneração do(a) trabalhador(a).

O voto, direto e secreto, é um direito fundamental do cidadão protegido pela Constituição Federal como livre exercício da cidadania, da liberdade de consciência, de expressão e de orientação política. Portanto, cabe a cada eleitor tomar suas próprias decisões eleitorais baseado em suas convicções ou vontades, sem ameaças ou pressões de terceiros.



O **MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL**, pela Procuradoria Regional Eleitoral no Rio de Janeiro, o **MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO** e o **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO** no Rio de Janeiro reafirmam seu compromisso de garantir que os direitos fundamentais do trabalhador sejam respeitados, em conformidade com a legislação em vigor e informa que todas as denúncias de assédio eleitoral serão apuradas com rigor e encaminhadas às autoridades competentes para a apuração dos crimes correlatos.

data e assinatura digitais

NEIDE M. C. CARDOSO DE OLIVEIRA
PROCURADORA REGIONAL ELEITORAL
NO RIO DE JANEIRO

data e assinatura digitais

ANTONIO JOSÉ CAMPOS MOREIRA
PROCURADOR-GERAL DA JUSTIÇA, EM EXERCÍCIO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

data e assinatura digitais

FABIO GOULART VILLELA
PROCURADOR-CHEFE, EM EXERCÍCIO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
NO RIO DE JANEIRO



Nota Conjunta sobre Assédio Eleitoral

O Ministério Público do Trabalho, através da Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região, o Ministério Público Eleitoral, por meio da Procuradoria Regional Eleitoral em São Paulo, a Defensoria Pública da União, por meio da Defensoria Regional de Direitos Humanos em São Paulo, o Núcleo Especializado em Cidadania e Direitos Humanos da Defensoria Pública do Estado de São Paulo, vem a público manifestar que 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 do voto, sob pena de se configurar abuso desse direito, violando o valor social do trabalho, fundamento da República (CF/88, art. 1º, inciso IV), previsto como direito social fundamental (CF/88, arts. 6º e 7º) e como fundamento da ordem econômica (CF/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 do contrato, disposta 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 301 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 19, § 2º e artigo 20 dispõe ser proibida a veiculação de material de propaganda eleitoral em bens públicos ou particulares, portanto, veda a distribuição ou exposição de propaganda eleitoral dentro das empresas, especialmente, com a exigência de uso de vestimentas em referência a algum candidato.

O voto, expressão da cidadania e exercício da democracia, é livre e secreto, traduzindo o direito fundamental de liberdade de consciência e de orientação política do cidadão trabalhador. Nesse contexto, as instituições signatárias ressaltam que além de crime as condutas acima citadas configuram prática de assédio eleitoral, ensejando a responsabilização do(a) assediador(a) na esfera trabalhista e penal eleitoral, reafirmando o compromisso de garantir que todas as denúncias de assédio eleitoral serão devidamente apuradas e encaminhadas às autoridades competentes para providências imediatas.

Campinas, outubro de 2022

DIMAS MOREIRA DA SILVA:74098152800
Assinado de forma digital por DIMAS MOREIRA DA SILVA:74098152800
 Data: 2022.10.17 19:02:21 -0300

Dimas Moreira de Silva

Procurador-Chefe PRT da 15ª Região



MPF Procuradoria
Regional Eleitoral
no Estado de SP
Ministério Público Federal



Núcleo Especializado de
Cidadania e
Direitos Humanos

DANIELLE OLIVARES
CORREA
MASSERAN:1807717
9843
Assinado de forma digital por
DANIELLE OLIVARES CORREA
MASSERAN:18077179843
Dados: 2022.10.17 19:13:42
-03'00'

Danielle Olivares Corrêa

Coordenadora Regional da Coordigualdade – PRT da 15ª Região

Coordenadora do GEAF/PRT15 – Assédio Eleitoral

PAULA BAJER
FERNANDES MARTINS
DA COSTA:486
Assinado de forma digital por
PAULA BAJER FERNANDES
MARTINS DA COSTA:486
Dados: 2022.10.17 19:32:28 -03'00'

Paula Bajer

Procuradora Regional Eleitoral do Ministério Público Federal

GUILLERMO ROJAS DE
CERQUEIRA
CESAR:32021581802
Assinado de forma digital por
GUILLERMO ROJAS DE CERQUEIRA
CESAR:32021581802
Dados: 2022.10.17 20:30:11 -03'00'

Guillermo Rojas de Cerqueira César

**Defensor Regional de Direitos Humanos da Defensoria Pública da União
em São Paulo**

CECILIA NASCIMENTO
FERREIRA:12960545788
Assinado de forma digital por
CECILIA NASCIMENTO
FERREIRA:12960545788
Dados: 2022.10.17 20:41:47 -03'00'

Cecília Nascimento Ferreira

**Núcleo Especializado em Cidadania e Direitos Humanos da Defensoria
Pública do Estado de São Paulo**

 Assinado de forma digital por
SURREILLY FERNANDES
YOUSSEF:12960545788
Dados: 2022.10.17 20:40:10
-03'00'

Surrailly Fernandes Youssef

**Núcleo Especializado em Cidadania e Direitos Humanos da Defensoria
Pública do Estado de São Paulo**



NOTA PÚBLICA

O **MINISTÉRIO PÚBLICO**, instituição incumbida da defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, cumprindo sua missão constitucional, diante do atual cenário de inúmeras denúncias de ASSÉDIO ELEITORAL nas relações de trabalho, vem a público **informar** e **alertar** a população de que **é ilícita qualquer prática que objetive excluir ou restringir a liberdade de voto dos trabalhadores.**

Neste sentido, o **MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DE MINAS GERAIS**, o **MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL** e o **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO** reafirmam seu compromisso de garantir que os direitos fundamentais dos trabalhadores sejam respeitados, em conformidade com a legislação em vigor e informam que todas as denúncias de assédio eleitoral serão apuradas com rigor e encaminhadas às autoridades competentes para a apuração dos crimes correlatos.

As prerrogativas do empregador, no âmbito do contrato de trabalho, são limitadas pelos direitos fundamentais, entre os quais se destacam o direito à liberdade de orientação política, à manifestação de ideias e ao voto direto e secreto.

Portanto, ameaças a trabalhadores para tentar influenciar a escolha e obter o voto em favor de um ou mais candidatos ou candidatas ou sua abstenção podem ser configuradas como prática de assédio eleitoral e abuso do poder econômico do empregador, passíveis de medidas extrajudiciais e/ou judiciais na esfera trabalhista e eleitoral cível e criminal.

Mais do que violações das normas que regem o trabalho, a concessão ou a promessa de benefício ou vantagem em troca do voto, bem como o uso de violência ou de coação para influenciar o voto são crimes eleitorais, previstos nos artigos 299 e 301 do Código Eleitoral.

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 (CF/1988, art. 1º, II, III, IV e V).

A tutela da dignidade da pessoa humana pressupõe a efetivação dos direitos fundamentais nas relações privadas, incluindo as de trabalho.



O ordenamento jurídico pátrio resguarda a liberdade de consciência, de expressão e de orientação política (CF/1988, 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 cidadãs.

A utilização do contrato de trabalho para o exercício ilícito de pressão ou obstaculização contra direitos, interesses ou vontades do empregado é prática que viola a função social do próprio contrato, prevista como baliza para os atos privados em geral, vide o art. 5º, XXIII e o art. 170, III, ambos da Constituição Federal.

O poder diretivo do empregador não pode impedir jamais o exercício dos direitos de liberdade, não discriminação, expressão do pensamento e exercício do voto, sendo que o abuso do poder diretivo viola o valor social do trabalho, estabelecido como fundamento da República no art. 1º, IV, previsto como direito social fundamental nos arts. 6º e 7º, e como fundamento da ordem econômica - art. 170, *caput* - e base da ordem social - art. 190, todos da Constituição Federal.

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), como dito, configuram atos ilícitos e fatos tipificados como crimes eleitorais, conforme artigos 299 e 301 do Código Eleitoral.

Não apenas crime eleitoral, as práticas acima citadas também configuram assédio eleitoral laboral e ensejam a responsabilização do assediador na esfera trabalhista.

Além disso, o empregador tem o dever de conceder o período necessário para que os empregados possam votar, sem efetuar quaisquer descontos na remuneração dos trabalhadores.

O voto, direto e secreto, é um direito fundamental do cidadão protegido pela Constituição Federal como livre exercício da cidadania, da liberdade de consciência, de expressão e de orientação política. Portanto, cabe a cada eleitor tomar suas próprias decisões eleitorais baseado em suas convicções ou vontades, sem ameaças ou pressões de terceiros.

Respeitar a cidadania é proteger a democracia!



Belo Horizonte, 17 de outubro de 2022.

ELAINE NORONHA NASSIF

Coordenadora Regional CONAP
Ministério Público do Trabalho

FABRÍCIO BORELA PENA

Coordenador Regional COORDIGUALDADE
Ministério Público do Trabalho

ARLÉLIO DE CARVALHO LAGE

Procurador Chefe PRT-3ª Região
Ministério Público do Trabalho

EDSON DE RESENDE CASTRO

Promotor de Justiça Coordenador Eleitoral
Ministério Público do Estado de Minas Gerais


EDUARDO MORATO FONSECA

Procurador Regional Eleitoral
Ministério Público Federal

Signature: 
Elaine Noronha Nassif (Oct 18, 2022 12:57 AOT)
Email: elaine.nassif@mpt.mp.br

Signature: 
EDUARDO MORATO FONSECA (Oct 19, 2022 12:21 AOT)
Email: edumoratof@gmail.com

Signature: 
Edson de Resende Castro (Oct 19, 2022 15:58 AOT)
Email: edsonresende@mpmg.mp.br

Signature: 
F&P (Oct 19, 2022 16:03 AOT)
Email: fabricio.pena@mpt.mp.br

Signature: 
Arlelio de Castro Lage (Oct 24, 2022 14:07 AOT)
Email: arlelio.lage@mpt.mp.br



Nota oficial do Ministério Público a respeito dos episódios de assédio eleitoral a trabalhadores

Acerca dos crescentes casos de assédio eleitoral a trabalhadores, o Ministério Público do Trabalho (MPT), por sua Procuradoria Regional do Trabalho da 10ª Região (PRT10), o Ministério Público do Estado do Tocantins (MPTO) e o Ministério Público Eleitoral (MPE), por sua Procuradoria Regional Eleitoral no Estado do Tocantins (PRE/TO), informam que estão diligentes e atuantes, o que tem levado à instauração de procedimentos investigativos e à propositura de ações judiciais.

A liberdade do voto e da opinião política é uma conquista do povo brasileiro, que encontra garantias na Constituição Federal e em convenções e tratados internacionais incorporadas ao arcabouço normativo do país, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, a Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica) e a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho.

Conclui-se, de todo esse conjunto de normas, que a direção legítima das atividades empresariais encontra limites claros nos direitos fundamentais que são assegurados a todos os brasileiros, em especial aos trabalhadores, sendo ilegal, portanto, qualquer prática que vise a limitar ou suprimir sua liberdade de voto, bem como as condutas que os discriminem em razão de suas convicções políticas.

Assim, ameaças e ofertas de benesses aos trabalhadores para que votem ou deixem de votar em determinados candidatos ou partidos políticos ou para que participem ou deixem de participar, contra a sua vontade, de manifestações político-partidárias, podem sujeitar seus empregadores a sanções nas esferas criminal, eleitoral e trabalhista.

No âmbito criminal, os arts. 299 e 301 do Código Eleitoral consideram crime, respectivamente, a concessão ou a promessa de benefícios ou vantagens em troca do voto (captação ilícita de sufrágio) e o uso de violência ou de coação para influenciar a escolha do eleitor, punindo tais condutas com até 4 anos de reclusão e com o pagamento de multa. Ademais, o art. 297 do mesmo código prevê até 6 meses de detenção e multa para quem, de qualquer maneira, impedir ou embarçar o exercício do sufrágio.

No campo eleitoral, o art. 22, XIV, da Lei Complementar nº 64/1990, estabelece pena de 8 anos de inelegibilidade tanto para quem pratica o abuso de poder econômico quanto para o candidato diretamente beneficiado, que também terá cassado seu registro ou diploma.

Enfim, as condutas mencionadas podem ser caracterizadas como assédio eleitoral, ensejando a responsabilização do assediador na seara trabalhista.

O direito ao voto universal, igual e secreto é um elemento basilar e indispensável para que o Brasil seja considerado um Estado Democrático de Direito. Qualquer atentado contra seu livre exercício, mais que uma ofensa à dignidade e à liberdade de convicção política dos cidadãos, é uma ofensa à própria democracia.

Partindo dessa premissa e cumprindo o papel de defensor do regime democrático, que lhe foi conferido pela Constituição Federal, o Ministério Público Brasileiro, aqui representado por três de seus órgãos com atuação no Tocantins, reafirma seu compromisso de garantir que os direitos fundamentais dos trabalhadores sejam respeitados, em conformidade com a legislação em vigor, e informa que todas as notícias de assédio eleitoral que chegarem a seu conhecimento serão devidamente apuradas, com a adoção das providências que se fizerem necessárias para prevenir, refrear e punir a prática desse grave ilícito.

Palmas, 19 de outubro de 2022.

HELENA FERNANDES BARROSO MARQUES

Procuradora-Chefe da Procuradoria Regional do Trabalho da 10ª Região (DF/TO)
Ministério Público do Trabalho

LUCIANO CESAR CASAROTI

Procurador-Geral de Justiça
Ministério Público Estado do Tocantins

JOÃO GUSTAVO DE ALMEIDA SEIXAS

Procurador Regional Eleitoral no Estado do Tocantins
Ministério Público Eleitoral

Assinado digitalmente em 19/10/2022 16:18. Para verificar a autenticidade acesse
http://www.transparencia.mpt.mp.br/validacao_documento . Chave: 8cbea2f6.4087430e.fef3297c.e8fe0e1e

**MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL**

Assinatura/Certificação do documento **PR-TO-00024892/2022 NOTA PÚBLICA nº 2-2022**

Signatário(a): **JOAO GUSTAVO DE ALMEIDA SEIXAS**

Data e Hora: **19/10/2022 16:58:30**

Assinado com login e senha

Signatário(a): **GENY HELENA FERNANDES BARROSO MARQUES**

Data e Hora: **19/10/2022 17:05:46**

Assinado com login e senha

Signatário(a): **LUCIANO CESAR CASAROTI**

Data e Hora: **19/10/2022 17:15:43**

Assinado com certificado digital

Acesse <http://www.transparencia.mpf.mp.br/validacaodocumento>. Chave 8c8ea286.a08743be.fef3297fe86ede1e

“Nota oficial do Ministério Público e da Defensoria Pública a respeito dos episódios de assédio eleitoral a trabalhadores

Acerca dos crescentes casos de assédio eleitoral a trabalhadores, o Ministério Público do Trabalho (MPT), por sua Procuradoria Regional do Trabalho da 7ª Região (PRT7), o Ministério Público do Estado do Ceará (MPCE) e o Ministério Público Eleitoral (MP Eleitoral), por sua Procuradoria Regional Eleitoral no Ceará (PRE/CE), a Defensoria Pública do Estado do Ceará e a Defensoria Pública da União, por meio da Defensoria Regional de Direitos Humanos no Ceará, informam que estão diligentes e atuantes, o que tem levado à instauração de procedimentos investigativos e à propositura de ações judiciais.

A liberdade do voto e da opinião política é uma conquista do povo brasileiro, que encontra garantias na Constituição Federal e em convenções e tratados internacionais incorporadas ao arcabouço normativo do país, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, a Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica) e a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho.

Conclui-se, de todo esse conjunto de normas, que a direção legítima das atividades empresariais encontra limites claros nos direitos fundamentais que são assegurados a todos os brasileiros, em especial aos trabalhadores, sendo ilegal, portanto, qualquer prática que vise a limitar ou suprimir sua liberdade de voto, bem como as condutas que os discriminem em razão de suas convicções políticas.

Assim, ameaças e ofertas de benesses aos trabalhadores para que votem ou deixem de votar em determinados candidatos ou partidos políticos ou para que participem ou deixem de participar, contra a sua vontade, de manifestações político-partidárias, podem sujeitar seus empregadores a sanções nas esferas criminal, eleitoral e trabalhista.

No âmbito criminal, os arts. 299 e 301 do Código Eleitoral consideram crime, respectivamente, a concessão ou a promessa de benefícios ou vantagens em troca do voto (captação ilícita de sufrágio) e o uso de violência ou de coação para influenciar a escolha do eleitor, punindo tais condutas com até 4 anos de reclusão e com o pagamento de multa. Ademais, o art. 297 do mesmo código prevê até 6 meses de detenção e multa para quem,

de qualquer maneira, impedir ou embaraçar o exercício do sufrágio.

No campo eleitoral, o art. 22, XIV, da Lei Complementar nº 64/1990, estabelece pena de 8 anos de inelegibilidade tanto para quem pratica o abuso de poder econômico quanto para o candidato diretamente beneficiado, que também terá cassado seu registro ou diploma.

Enfim, as condutas mencionadas podem ser caracterizadas como assédio eleitoral, ensejando a responsabilização do assediador na seara trabalhista. O direito ao voto universal, igual e secreto é um elemento basilar e indispensável para que o Brasil seja considerado um Estado Democrático de Direito. Qualquer atentado contra seu livre exercício, mais que uma ofensa à dignidade e à liberdade de convicção política dos cidadãos, é uma ofensa à própria democracia.

Partindo dessa premissa e cumprindo o papel de defensor do regime democrático, que lhe foi conferido pela Constituição Federal, o Ministério Público Brasileiro, aqui representado por três de seus órgãos com atuação no Ceará, a Defensoria Pública da União e a Defensoria Pública do Estado do Ceará reafirmam seu compromisso de garantir que os direitos fundamentais dos trabalhadores sejam respeitados, em conformidade com a legislação em vigor, e informam que todas as notícias de assédio eleitoral que chegarem a seu conhecimento serão devidamente apuradas, com a adoção das providências que se fizerem necessárias para prevenir, refrear e punir a prática desse grave ilícito.

Fortaleza, 24 de outubro de 2022

JULIANA SOMBRA PEIXOTO GARCIA

Procuradora-Chefe da Procuradoria Regional do Trabalho da 7ª Região (MPT/CE)

MANUEL PINHEIRO FREITAS

Procurador-Geral de Justiça do Estado do Ceará

SAMUEL MIRANDA ARRUDA

Procurador Regional Eleitoral do Estado do Ceará

ELIZABETH CHAGAS

Defensora Pública Geral do Estado do Ceará

FERNANDO ANTÔNIO HOLANDA PEREIRA JÚNIOR

Defensor Regional dos Direitos Humanos da DPU-CE”

NOTA PÚBLICA CONJUNTA SOBRE ASSÉDIO ELEITORAL**ELEIÇÕES 2022**

O Ministério Público do Trabalho na Paraíba, o Ministério Público do Estado da Paraíba e o Ministério Público Federal, por meio da Procuradoria Regional Eleitoral na Paraíba, vêm a público manifestar que o exercício do poder do empregador é limitado, entre outros elementos, pelos direitos fundamentais da pessoa humana, o que torna ilícita qualquer prática que tenda a excluir ou restringir a liberdade de voto dos trabalhadores.

Portanto, ameaças a trabalhadores e servidores públicos, para tentar coagir a escolha em favor de um ou mais candidatos ou candidatas podem ser configuradas como prática de assédio eleitoral e abuso do poder econômico do empregador e/ou órgão público, passíveis de medidas extrajudiciais e/ou judiciais na esfera trabalhista e criminal.

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 (CF/1988, art. 1º, II, III, IV e V);

A tutela da dignidade da pessoa humana pressupõe a efetivação dos direitos fundamentais nas relações privadas, incluindo as de trabalho.

O ordenamento jurídico pátrio resguarda a liberdade de consciência, de expressão e de orientação política (CF/1988, 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 cidadãs.

A utilização do contrato de trabalho ou do vínculo estatutário para o exercício ilícito de pressão ou obstaculização contra direitos, interesses ou vontades do empregado é prática que viola a função social do próprio contrato, prevista como baliza para os atos privados em geral, vide o art. 5º, XXIII e o art. 170, III, ambos da Constituição Federal.

O poder diretivo do empregador não pode impedir jamais o exercício dos direitos de liberdade, não discriminação, expressão do pensamento e exercício do voto, sendo que o abuso do poder diretivo viola o valor social do trabalho, estabelecido

como fundamento da República no art. 1º, IV, previsto como direito social fundamental nos arts. 6º e 7º, e como fundamento da ordem econômica – art. 170, “caput” – e base da ordem social – art. 190 -, todos da Constituição Federal.

Mais do que violações das normas que regem o trabalho, a concessão ou a promessa de benefício ou vantagem em troca do voto, bem como o uso de violência, ameaça ou de coação com o intuito de coagir alguém a votar ou não votar em determinado(a) candidato(a), como dito, configuram atos ilícitos e fatos tipificados como crimes eleitorais, conforme artigos 299 e 301 do Código Eleitoral.

Ainda constitui crime com pena de detenção de até seis meses, o ato de “impedir ou embaraçar o exercício do sufrágio”, nos termos do artigo 297 do Código Eleitoral.

Além de crimes eleitorais, as práticas acima citadas configuram assédio eleitoral laboral, e ensejam a responsabilização do(a) assediador(a) na esfera trabalhista.

O artigo 237 do Código Eleitoral prevê que “a interferência do

poder econômico e o desvio ou abuso do poder de autoridade, em desfavor da liberdade do voto, serão coibidos e punidos”.

O(a) empregador(a) tem o dever de conceder o período necessário para que o(a) empregado(a) possa votar, sem efetuar quaisquer descontos na remuneração do(a) trabalhador(a).

O voto, direto e secreto, é um direito fundamental do cidadão protegido pela Constituição Federal como livre exercício da cidadania, da liberdade de consciência, de expressão e de orientação política. Portanto, cabe a cada eleitor tomar suas próprias decisões eleitorais baseado em suas convicções ou vontades, sem ameaças ou pressões de terceiros.

O Ministério Público do Trabalho na Paraíba, o Ministério Público do Estado da Paraíba e o Ministério Público Federal, por meio da Procuradoria Regional Eleitoral na Paraíba reafirmam seu compromisso de garantir que os direitos fundamentais do trabalhador sejam respeitados, em conformidade com a legislação em vigor e informam que todas as denúncias de assédio eleitoral serão apuradas com rigor e encaminhadas às autoridades competentes para a apuração dos crimes correlatos.

Aqueles que forem vítimas ou que presenciarem fatos como os citados podem denunciar pelo site do MPT (www.prt13.mpt.mp.br), do MPPB (www.mppb.mp.br) e do MPF, por meio do MPF Serviços (www.mpf.mp.br/mpfservicos).

ANDRESSA ALVES LUCENA RIBEIRO COUTINHO

Procuradora-Chefe

Ministério Público do Trabalho na Paraíba

EDUARDO VARANDAS ARARUNA

Procurador do Trabalho representante da Coordigualdade na PB

ANTÔNIO HORTÊNCIO ROCHA NETO

Procurador-Geral de Justiça

Ministério Público do Estado da Paraíba

ACÁCIA SOARES PEIXOTO SUASSUNA

Procuradora Regional Eleitoral na Paraíba



NOTA PÚBLICA CONJUNTA SOBRE ASSÉDIO ELEITORAL - ELEIÇÕES 2022

O Ministério Público do Trabalho na Bahia, por meio da Procuradoria Regional do Trabalho da 5ª Região, e o Ministério Público do Estado da Bahia, por meio da Procuradora Geral de Justiça, vêm a público manifestar que é ilegal qualquer prática que busque excluir ou restringir a liberdade de voto dos trabalhadores pois o exercício legítimo da direção das atividades empresariais pelos empregadores está limitado, dentre outros elementos, pelos direitos fundamentais dos empregados.

Portanto, ameaças a empregados para que votem ou deixem de votar em qualquer candidato(a), bem como para que participem de manifestações político-partidárias, podem configurar assédio eleitoral e abuso do poder econômico pelo empregador, gerando a responsabilização, na esfera trabalhista e eleitoral, dos envolvidos.

Além disso, a concessão ou a promessa de benefícios ou vantagens em troca do voto, bem como o uso de violência ou de coação para influenciar o voto são crimes eleitorais, previstos nos artigos 299 e 301 do Código Eleitoral.

Da mesma maneira, não devem ser criados quaisquer impedimentos ou embaraços para que os empregados possam comparecer à votação nos dias e horários previstos, sob pena de se verificar o crime inscrito no art. 297 do Código Eleitoral.

Procuradoria Regional do Trabalho da 5ª Região - Rua 14 de Julho, 111 - 41010-000 Salvador, BA - Brasil
Procuradoria Geral de Justiça - Rua 14 de Julho, 111 - 41010-000 Salvador, BA - Brasil
Ministério Público do Estado da Bahia - Rua 14 de Julho, 111 - 41010-000 Salvador, BA - Brasil



O voto direto e secreto é um direito fundamental de todos os cidadãos, assim como a liberdade de convicção política. Portanto, cabe a cada eleitor(a) tomar suas próprias decisões eleitorais baseado(a) em suas convicções e preferências, sem ameaças ou pressões de terceiros.

O Ministério Público do Trabalho na Bahia e o Ministério Público do Estado da Bahia reafirmam seu compromisso de garantir que os direitos fundamentais dos trabalhadores sejam respeitados, em conformidade com a legislação em vigor, e informa que todas as denúncias de assédio eleitoral serão apuradas e encaminhadas às autoridades competentes para a investigação das ilicitudes e dos crimes correlatos.

DENUNCIE pelos canais: mpt.mp.br e atendimento.mpba.mp.br

RITA MANTOVANELI

Coordenadora Regional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho da PRT da 5ª Região
(Coordigualdade)

NORMA ANGELICA REIS
CARDOSO
CAVALCANTI:17849357515
NORMA ANGÉLICA REIS CARDOSO CAVALCANTI
Procuradora-Geral de Justiça do Estado da Bahia

Assinado de forma digital por NORMA
ANGELICA REIS CARDOSO
CAVALCANTI:17849357515
Dados: 2022.10.21 19:44:46 -03'00'

Documento assinado eletronicamente por Rita de Cassia dos Santos Lima Mantovaneli em 21/10/2022, às 19:44:46, no âmbito do Ministério Público do Estado da Bahia, sob o número de registro 2022.10.21 19:44:46 -03'00'.



Ministério Público
do Estado de Rondônia
em defesa da sociedade



Procuradoria
da República

NOTA PÚBLICA CONJUNTA SOBRE ASSÉDIO ELEITORAL

ELEIÇÕES 2022 - RONDÔNIA

O Ministério Público do Trabalho em Rondônia, o Ministério Público do Estado de Rondônia e o Ministério Público Federal, por meio da Procuradoria Regional Eleitoral em Rondônia, vêm a público manifestar que o exercício do poder do empregador é limitado, entre outros elementos, pelos direitos fundamentais, o que torna ilícita qualquer prática que tenda a excluir ou restringir a liberdade de voto dos trabalhadores.

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 (CF/1988, art. 1º, II, III, IV e V);

A tutela da dignidade da pessoa humana pressupõe a efetivação dos direitos fundamentais nas relações privadas, incluindo as de trabalho. O ordenamento jurídico pátrio resguarda a liberdade de consciência, de expressão e de orientação política (CF/1988, 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 todos os cidadãos.

A utilização do contrato de trabalho para o exercício ilícito de qualquer tipo de pressão ou impedimento contra direitos, interesses ou vontades do empregado é prática que viola a função social do próprio contrato, prevista como baliza para os atos privados em geral, vide o art. 5º, XXIII e o art. 170, III, ambos da Constituição Federal.

O poder diretivo do empregador não pode impedir jamais o exercício dos direitos de liberdade, não discriminação, expressão do pensamento e exercício do voto. O abuso do poder diretivo viola o valor social do trabalho e o pluralismo político, estabelecidos como fundamentos da República no art. 1º, IV e V, sendo o primeiro previsto como direito social fundamental nos arts. 6º e 7º, e como fundamento da ordem econômica - art. 170, "caput" - e base da ordem social - art. 190 -, todos da Constituição Federal.

Portanto, ameaças a trabalhadores para tentar coagir a escolha em favor de um ou mais candidatos ou candidatas podem representar prática de assédio eleitoral, abuso do poder econômico, passíveis de medidas extrajudiciais e/ou judiciais na esfera trabalhista, eleitoral e criminal.

Além de violações das normas que regem o trabalho, a concessão ou a promessa de benefício ou vantagem em troca do voto, bem como o uso de violência ou de coação para influenciar o voto são crimes eleitorais previstos nos artigos 299 e 301 do Código Eleitoral e punidos com reclusão de até quatro anos e pagamento de multa, sem prejuízo para a responsabilização do(a) assediador(a) na esfera trabalhista.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Assinatura/Certificação do documento PGEA 000019.2022.14.900/1 Nota Técnica nº 000002.2022

Signatário(a): **CARLOS ALBERTO LOPES DE OLIVEIRA**

Data e Hora: 18/10/2022 10:23:13

Assinado com login e senha

Signatário(a): **IVANILDO DE OLIVEIRA**

Data e Hora: 18/10/2022 10:30:47

Assinado com login e senha

Signatário(a): **BRUNO RODRIGUES CHAVES**

Data e Hora: 18/10/2022 12:12:33

Assinado com login e senha

Endereço para verificação do documento original: https://protocoloadministrativo.mpt.mp.br/processoEletronico/consultas/valida_assinatura.php?m=2&id=6700196&ca=6VNRZVE25XGQLM

Campanhas para as redes sociais e mídia

(cards)



MPT

A EMPRESA PODE INDUZIR SEUS FUNCIONÁRIOS A VOTAR EM DETERMINADO CANDIDATO?

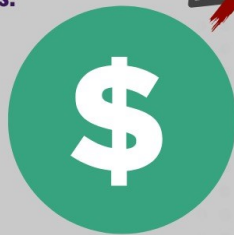
Não. O empregador não pode induzir o voto dos seus colaboradores. É proibido ao empregador tentar direcionar a escolha dos seus funcionários para determinado candidato, pois corre risco de questionamento judicial.

Illustration of a man in a suit talking to a woman in a business suit. A speech bubble above them shows a laptop with a red 'X' over it, indicating prohibition.



POSSO TROCAR A FOLGA POR REMUNERAÇÃO?

A lei prevê apenas o direito às folgas. Porém, pode haver remuneração nos casos em que o funcionário se desliga da empresa após trabalhar na eleição e não ter usufruído de suas folgas.



Direitos trabalhistas

ELEIÇÕES 2022





AUSÊNCIA DO TRABALHO PARA EXERCÍCIO DO VOTO

Todo empregado tem o direito de se ausentar do trabalho para votar, sem prejuízo de remuneração.

O empregador que impedir o seu funcionário de exercer seu direito comete crime eleitoral e pode ser responsabilizado.



EXERÇA SEU DIREITO DEMOCRÁTICO E VOTE. **BOAS ELEIÇÕES!**



(videos)

([https://acesso.mpt.mp.br/f5-w-68747470733a2f2f6d696469612e6d70742e6d702e62722\\$\\$\\$/pgt/coordenadorias/coordigualdade/videos/assedioeleitoral-ep1.mp4](https://acesso.mpt.mp.br/f5-w-68747470733a2f2f6d696469612e6d70742e6d702e62722$$$/pgt/coordenadorias/coordigualdade/videos/assedioeleitoral-ep1.mp4))





**É conhecida como Assédio Eleitoral.
E é proibido!**

▶ 0:28 / 1:00



**A liberdade de escolha política é um direito
de todo cidadão. E o voto é secreto.**

▶ 0:36 / 1:00





Qualquer ameaça ou constrangimento podem ser vistos como restrição da liberdade de pensamento e desrespeito à cidadania.

▶ 0:45 / 1:00



**Se isso acontece na sua empresa,
DENUNCIE!**

▶ 0:50 / 1:00





ASSÉDIO OU COAÇÃO ELEITORAL NO TRABALHO O QUE FAZER?

• O que é o assédio ou coação eleitoral no trabalho?

É a prática de coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento no intuito de influenciar ou manipular o voto, manifestação política, apoio ou orientação política de trabalhadores no local de trabalho ou situações relacionadas ao trabalho.

• Quem pode ser assediado ou coagido?

Podem ser vítimas as pessoas que trabalham, buscam trabalho ou tem relação de trabalho com sua organização (empregados, terceirizados, estagiários, aprendizes, candidatos a emprego, voluntários, trabalhadores de empresas terceirizadas ou de fornecedores, entre outros).

• Quais os atos que configuram o assédio ou coação eleitoral no trabalho?

A concessão ou promessa de benefício ou vantagem, ameaças, violências físicas ou psicológicas, constrangimentos, humilhações que tem a finalidade de dirigir, influenciar ou manipular o apoio, manifestação política ou o voto de trabalhadores em candidatos nas eleições.

• Quem pode praticar o assédio ou coação eleitoral no trabalho?

O empregador, seus representantes, colegas de trabalho ou terceiros.

• Onde pode acontecer o assédio ou coação eleitoral?

No local de trabalho, nas atividades externas relacionadas ao trabalho, no trabalho remoto ou nas redes sociais. Incluem as situações de treinamentos, eventos, locais de descanso ou trajetos.

• É possível distribuir ou fazer propaganda eleitoral no ambiente de trabalho?

Não. A distribuição ou exposição de material de propaganda eleitoral nas empresas é proibido (Res. 23.610/2019 -TSE), inclui o uso de camisetas, bonés, vestimentas em referência a candidatos.

• A empresa tem a obrigação de liberar trabalhadores para votar no dia da eleição?

Sim. A empresa é obrigada a liberar os trabalhadores no dia da eleição a tempo de exercer o seu direito ao voto, sem exigência de compensação de horas. Impedir ou embarçar o exercício do voto é crime eleitoral com pena de detenção e multa (artigo 234 do Código Eleitoral).

• Como provar o assédio ou coação eleitoral?

Por fotos, vídeos, mensagens, documentos ou testemunhas.

Na democracia, o pluralismo político é fundamental! É dever de todos, empregadores e trabalhadores respeitar os direitos de participação democrática.

Diante de assédio ou coação eleitoral, denuncie ao MPT: www.mpt.mp.br ou aplicativo MPT PARDAL.

Siga nossas redes sociais:  /mptpgt  @mptrabalho  @mpt.br

Portaria PGT nº 1639/2022



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Procuradoria Geral do Trabalho
Secretaria Jurídica do Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho
SAUN Quadra 5, Lote C, Torre A - Asa Norte - Brasília/DF - CEP 70040-250
Tel. (61) 3314-8500 - portal.mpt.mp.br

Portaria PGT nº 1639.2022 (PGEA nº 20.01.0300.0002261.2022-43)

Dispõe sobre critérios de distribuição especial das Notícias de Fato relacionadas a assédio eleitoral.

O PROCURADOR-GERAL DO TRABALHO, no uso das atribuições previstas no Art. 91, I e XXIII, da Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993;

CONSIDERANDO o aumento diuturno e exponencial das representações que aportam nas unidades do Ministério Público do Trabalho em todo o país, abordando a temática do assédio eleitoral;

CONSIDERANDO a urgência que as circunstâncias impõem, haja vista a iminência do segundo turno das eleições para alguns Governos Estaduais e para a Presidência da República, exigindo uma atuação célere e resolutive por parte dos(as) membros(as) do MPT; e

CONSIDERANDO que a estrutura de Ofícios especializados em diversas Procuradorias Regionais do Trabalho não comportam o volume das demandas afetas à matéria;

RESOLVE, *ad referendum* do Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho:

Art. 1º As Notícias de Fato autuadas sob os temas 06.01.01.11. - *Orientação política, religiosa ou filosófica e/ou 06.02.05. - Outros tipos de assédio ou violência no trabalho, especificação: assédio eleitoral*, poderão ser livremente distribuídas entre todos os Ofícios da unidade, não se sujeitando à especialização.

Parágrafo único – Os feitos distribuídos na forma do *caput* permanecerão vinculados aos Ofícios de destino até sua resolução final.

Art. 2º A faculdade estabelecida no artigo anterior não interfere ou prejudica eventuais equacionamentos e soluções locais, adotadas em cada unidade do MPT, para o tratamento das denúncias relacionadas a assédio eleitoral, prevalecendo as medidas consideradas mais eficientes pelas Chefias e Colégios regionais.

Documento assinado eletronicamente por JOSÉ DE LIMA MAROZ JUNIOR em 10/10/2022, às 09h30min05s (horário de Brasília). Endereço para verificação: https://portal.mpt.mp.br/portal/procursos/consultas/validar_assinatura.php?m=3114-85000300-14377633844440

Art. 3º As Notícias de Fato que envolvam assédio eleitoral deverão ter autuação e tramitação prioritárias.

Art. 4º Dúvidas ou casos omissos sobre a aplicação desta Portaria serão dirimidos pelo Procurador-Geral do Trabalho.

Art. 5º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

(datada e assinada eletronicamente)

JOSÉ DE LIMA RAMOS PEREIRA

Procurador-Geral do Trabalho

Documento assinado eletronicamente por JOSÉ DE LIMA RAMOS PEREIRA em 16/10/2022, às 09h30min06s (horário de Brasília). Endereço para verificação: https://pctbtrabalho.mpt.mg.br/processo/eletronico/comunicar/va113m_assinado_eletronicamente_pdp2m-241d-81939395ca-fa307c3268449f40

Portaria PGT nº 1684/2022

(Plantão Especial durante as eleições)



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Procuradoria Geral do Trabalho
Secretaria Operacional da Chefia de Gabinete do Procurador Geral do Trabalho
SAUN Quadra 5, Lote C, Torre A - Asa Norte - Brasília/DF - CEP 70040-250
Tel. (61) 3314-8500 - portal.mpt.mp.br

Portaria nº 1684.2022 (*)

PGEA 20.02.0001.0012647/2022-71

O PROCURADOR-GERAL DO TRABALHO, no uso da atribuição prevista no inciso XXI do art. 91 da Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993, e considerando a Resolução nº 167, de 04 de junho de 2019, do Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho, e o disposto na Portaria PGT nº 1.666, de 25 de outubro de 2022, que estabeleceu o regime diferenciado de plantão para os dias 29 e 30 de outubro de 2022, RESOLVE:

Art. 1º Alterar a Portaria nº 1676, de 26/10/2022, para designar os(as) Membros, Membras, Servidoras e Servidores abaixo relacionados(as) para escala do plantão, em regime diferenciado, no âmbito da Procuradoria-Geral do Trabalho, para os dias 29 e 30 de outubro de 2022, em caráter complementar ao regime previsto na Resolução CSMPT nº 167/2019, nos termos da Portaria PGT nº [1.666.2022](#), para a seguinte redação:

Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho:

Dia 29/10/2022:

Subprocurador-Geral do Trabalho JOSÉ DE LIMA RAMOS PEREIRA, Procurador-Geral do Trabalho
Subprocurador-Geral do Trabalho FÁBIO LEAL CARDOSO, Secretário do Conselho Superior do MPT

Dia 30/10/2022:

Subprocurador-Geral do Trabalho JOSÉ DE LIMA RAMOS PEREIRA, Procurador-Geral do Trabalho
Subprocurador-Geral do Trabalho FÁBIO LEAL CARDOSO, Secretário do Conselho Superior do MPT
Procuradora do Trabalho ANA CLAUDIA RODRIGUES BANDEIRA MONTEIRO, Chefa de Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho

Secretaria Administrativa da Chefia de Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho:

Dia 29/10/2022:

Técnica do MPU/Administração NÁDIA ABU GHANEM, Chefe da Secretaria Administrativa
Técnica do MPU/Administração PATRÍCIA LEME DA SILVA CARRIJO

Documento assinado eletronicamente por JOSÉ DE LIMA RAMOS PEREIRA em 30/10/2022, às 17h26min39s (horário de Brasília). Endereço para verificação: https://processoelctronicos.com/utabas/vt/11a_assintura.pptm?sig=33148500&v=7994940008

Dia 30/10/2022:

Técnica do MPU/Administração NÁDIA ABU GHANEM, Chefe da Secretaria Administrativa
Assessora LÍLIAN SANDRA PEREIRA LINHARES

Secretaria Operacional da Chefia de Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho:

Dia 29/10/2022:

Técnica do MPU/Administração JANA LUIZE DE FREITAS PASSOS
Analista do MPU/Direito JOSÉ MARRA DE FREITAS NETO

Dia 30/10/2022:

Chefe da Secretaria Operacional LIVIA GARDÊNIA SILVA RÉGO BRITO
Assessora MARIA AUXILIADORA GOMES DE FREITAS

Gabinete da Vice-Procuradora-Geral do Trabalho:

Dia 29/10/2022:

Procuradora Regional do Trabalho LUDMILA REIS BRITO LOPES, Chefe de Gabinete
Analista do MPU/Direito ANAMARIA CORRÊA MARQUES - plantão remoto

Dia 30/10/2022:

Subprocuradora-Geral do Trabalho MARIA APARECIDA GUGEL, Vice-Procuradora-Geral do Trabalho
Analista do MPU/Direito ANAMARIA CORRÊA MARQUES

Câmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho:

Dia 30/10/2022:

Subprocuradora-Geral do Trabalho ELIANE ARAQUE DOS SANTOS, Coordenadora

Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho - COORDIGUALDADE:

Dias 29 e 30/10/2022:

Procuradora Regional do Trabalho ADRIANE REIS DE ARAÚJO, Coordenadora
Procuradora do Trabalho MELICIA ALVES DE CARVALHO MESEL, Vice-Coordenadora
Procuradora do Trabalho DANIELLE OLIVARES CORRÊA , Vice-Coordenadora substituta

Secretaria Jurídica do Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho:

Dia 29/10/2022:

Procuradora do Trabalho DINAMAR CELY HOFFMANN, Secretária Jurídica

Dias 29 e 30/10/2022:

Analista do MPU/Direito ANA PAULA FEIO GOMES, Assessora Jurídica - plantão remoto

Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação do Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho:

Dia 29/10/2022:

Técnica do MPU/Administração DANIELA HEITOR DE MOURA
Técnica do MPU/Tecnologia da Informação e Comunicação ZENILDA NUNES DA MATA

Dia 30/10/2022:

Analista do MPU/Suporte e Infraestrutura SILVIO AMORIM DE ASSIS
Técnica do MPU/Tecnologia da Informação e Comunicação ZENILDA NUNES DA MATA

Secretaria de Segurança Institucional da Procuradoria-Geral do Trabalho:

Dia 29/10/2022:

Gerente-Executivo CLEVERSON LAUTERT CRUZ
Técnico do MPU/Segurança Institucional e Transporte CLERISTON MENDES DE SOUZA
Técnico do MPU/Segurança Institucional e Transporte EMERSON PASSAROTO LOPES
Técnico do MPU/Segurança Institucional e Transporte MARCELO DO NASCIMENTO GASPAR
Técnico do MPU/Segurança Institucional e Transporte MARCIO LACERDA DE AZEVEDO
Técnico do MPU/Segurança Institucional e Transporte SAMY STARETZ

Transporte:

Técnico do MPU/Segurança Institucional e Transporte JOSÉ AROLDO ALVES LIMA
Técnico do MPU/Segurança Institucional e Transporte NILTON CESAR CORDEIRO PEREIRA

Dia 30/10/2022:

Gerente-Executivo CLEVERSON LAUTERT CRUZ
Analista do MPU/Suporte e Infraestrutura CARLOS EDUARDO CORREA ROQUE
Técnico do MPU/Segurança Institucional e Transporte CLERISTON MENDES DE SOUZA
Técnico do MPU/Segurança Institucional e Transporte EMERSON PASSAROTO LOPES

Técnico do MPU/Segurança Institucional e Transporte MARCELO DO NASCIMENTO GASPAR

Técnico do MPU/Segurança Institucional e Transporte MARCIO LACERDA DE AZEVEDO

Transporte:

Técnico do MPU/Segurança Institucional e Transporte JOSÉ AROLDO ALVES LIMA

Técnico do MPU/Segurança Institucional e Transporte NILTON CESAR CORDEIRO PEREIRA

Secretaria de Comunicação Social do Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho:

Dia 29/10/2022:

Chefe RODRIGO FARHAT CAMARGO

Assessora FABIÚLA DA COSTA DE SOUSA

Plantão telefônico:

Chefe da Assessoria de Imprensa ISABEL CRISTINA BRAGA TOURINHO

Assessor JORGE LUIZ DE VASCONCELLOS

Assessor ÁLVARO RODRIGUES DA FONSECA FARIA

Técnico do MPU/Administração ROGÉRIO DA SILVA BRANDÃO

Analista do MPU/Comunicação Social PRISCILA DA COSTA E SILVA

Técnico do MPU/Administração SÂMELA SALES LEMOS

Dia 30/10/2022:

Chefe RODRIGO FARHAT CAMARGO

Chefe da Assessoria de Imprensa ISABEL CRISTINA BRAGA TOURINHO

Plantão telefônico:

Chefe da Assessoria de Imprensa ISABEL CRISTINA BRAGA TOURINHO

Analista do MPU/Comunicação Social JOÃO CARLOS SOUTO EBLING

Assessor GUILHERME MONTEIRO PEIXOTO

Diretoria-Geral:

Dias 29 e 30/10/2022:

Diretor-Geral Adjunto ANDERSON RÉGIS CAVALCANTE FEITOSA

Diretoria de Administração:

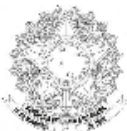
Dias 29 e 30/10/2022:

Diretora TERESA CRISTINA AIRES DE ASSIS

assinado digitalmente
JOSÉ DE LIMA RAMOS PEREIRA

Documento assinado eletronicamente por JOSÉ DE LIMA RAMOS PEREIRA em 30/10/2022, às 17h26min39s. O documento foi publicado em Diário Oficial da União em 30/10/2022, às 17h26min39s. O documento foi publicado em Diário Oficial da União em 30/10/2022, às 17h26min39s. O documento foi publicado em Diário Oficial da União em 30/10/2022, às 17h26min39s.

Orientação CCR nº 04/2022



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA-GERAL
CÂMARA DE COORDENAÇÃO E REVISÃO**

**ORIENTAÇÃO Nº 04/2022
(Aprovada na 303ª sessão ordinária da CCR)**

A Câmara de Coordenação e Revisão (CCR), no exercício das atribuições de integração, coordenação e revisão do exercício funcional no Ministério Público do Trabalho (MPT), previstas no art. 99 da Lei Complementar nº 75 de 1993;

Considerando o grande número de notícias de fato instauradas com o tema assédio eleitoral, gerando intensa atividade institucional voltada à sua apuração;

Considerando que a defesa do regime democrático constitui função precípua do Ministério Público;

Considerando a atuação institucional no sentido de esclarecer a sociedade sobre a necessidade de assegurar a plena e imprescindível liberdade no voto, bem como de se apurarem notícias de violação a esse direito;

Considerando a expedição pela Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho – Coordigualdade de Nota Técnica a respeito, bem como de recomendações para apoiar a atividade finalística institucional;

Resolve:

1. Orientar membros e membras no sentido de que os procedimentos instaurados em razão de denúncias de assédio eleitoral no trabalho, envolvendo empregadore(a)s, superiores hierárquicos, autoridades e/ou órgãos públicos, não perdem o objeto com a conclusão do certame eleitoral, seja em 1º ou 2º turnos, haja vista a necessidade de continuidade da investigação para apuração da veracidade e extensão dos fatos, com adoção das diligências e ações necessárias para correção e compensação, se comprovada a ilicitude.

2. Orientar também para que indeferimentos, arquivamentos ou declínios de atribuição relativamente a feitos com o tema assédio eleitoral no trabalho sejam submetidos à apreciação da CCR.

Brasília, 25 de outubro de 2022.

Eliane Araque dos Santos
Subprocuradora-Geral do Trabalho
Coordenadora

Sandra Lia Simon
Subprocuradora-Geral do Trabalho
Membra

André Lacerda
Subprocurador-Geral do Trabalho
Membro