



**MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO  
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO  
COORDENADORIA DE PROMOÇÃO DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E  
ELIMINAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO (COORDIGUALDADE)**

**RECOMENDAÇÃO Nº 3125/2022**

O **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**, pela Procuradoria Regional do Trabalho da 4ª Região, no exercício das atribuições que lhe conferem os artigos 127 e 129 da Constituição Federal de 1988 (CF/1988), bem como os artigos 6º, 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 (CF/1988, 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 CF/1988, 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 (artigos 1, 2 e 7), 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/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 constitui objetivo fundamental da República Federativa do Brasil construir uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, da CRFB);

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

**CONSIDERANDO** que a Constituição de República de 1988 prevê que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, sendo que ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei (art. 5º, II);

**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;

**CONSIDERANDO** que o ambiente de trabalho compreende o complexo de condições sob as quais o trabalho humano se realiza, envolvendo fatores físicos, químicos, biológicos, ergonômicos, sociais, psicológicos, organizacionais e todos aqueles cuja presença direta ou indireta influencie na saúde, higiene ou segurança do trabalhador (CRFB/1988, art. 7º, inciso XXII);

**CONSIDERANDO** a eficácia vertical e horizontal dos direitos fundamentais e que os direitos e garantias expressos na Constituição 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);

**CONSIDERANDO** que a Convenção nº 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 práticas de assédio interferem na vida do trabalhador de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade, relações afetivas e sociais, podendo ocasionar graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a

incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo levar à morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho;

**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 utilização de 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;

**CONSIDERANDO** que 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;

**CONSIDERANDO** que eventual conduta que impeça o regular direito ao voto torna ineficaz o parágrafo único do art. 1º da Constituição Federal, que estabelece que “Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.”;

**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;

**CONSIDERANDO** que 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”;

**CONSIDERANDO** que 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”;

**CONSIDERANDO** que o(a) empregador(a) deverá conceder o período necessário para que o(a) empregado(a) possa votar, sem efetuar quaisquer descontos na remuneração do(a) trabalhador(a);

**CONSIDERANDO** que em 30/10/2022 será realizado o segundo turno das eleições para Presidente e Governador do Estado do Rio Grande do Sul;

**RESOLVE RECOMENDAR às FEDERAÇÕES NOTIFICADAS, em cumprimento às disposições constitucionais e legais, que:**

**1. ORIENTE as empresas e empregadores(as) em geral a adoção das seguintes providências:**

**1.1. 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;

**1.2. 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;

**1.3. ABSTER-SE** de adotar ou permitir que seus prepostos adotem quaisquer condutas que, por meio de assédio moral, discriminação, violação da intimidade ou abuso

de poder diretivo, intentem coagir, intimidar, admoestar, influenciar o voto de quaisquer de seus empregados;

**1.4. ABSTER-SE**, por si ou por seus prepostos, a obrigar, exigir, impor, induzir ou pressionar trabalhadores a realizar qualquer atividade ou manifestação política em favor ou desfavor a qualquer candidato ou partido político;

**1.5. CONCEDER** aos empregados(as) que prestarão serviços em seu favor no domingo, dia 30/10/2022, o lapso temporal necessário para que possam comparecer às zonas eleitorais para votarem, sem efetuar quaisquer descontos na remuneração do(a) trabalhador(a).

**As Federações notificadas deverão encaminhar a presente Recomendação aos Sindicatos filiados, e estes, por sua vez, às empresas filiadas, no prazo de 48 horas. Deverá ser apresentada comprovação de tal encaminhamento, bem como lista dos empregadores abarcados pelo encaminhamento, no prazo de 72 horas, contadas do recebimento da presente Recomendação.**

**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.**

Esta notificação recomendatória é expedida com prazo indeterminado, podendo o Ministério Público do Trabalho, a qualquer momento, solicitar/requisitar informações sobre o respectivo cumprimento.

Uruguaiana, 4 de outubro de 2022.

*Documento assinado digitalmente*

**FRANCIELE D'AMBROS**

PROCURADORA DO TRABALHO

Coordenadora da Coordenadoria Regional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (Coordigualdade)