



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO  
Coordenadoria Nacional de Promoção da Regularidade do Trabalho na Administração  
Pública – CONAP

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

**NOTA TÉCNICA nº 01/2024 – CONAP/MPT e COORDIGUALDADE/MPT**

Nota Técnica sobre princípios e diretrizes referentes ao combate ao assédio eleitoral no âmbito da Administração Pública Municipal.

A **CONAP – Coordenadoria Nacional de Promoção da Regularidade do Trabalho na Administração Pública** e a **COORDIGUALDADE – Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho**, do Ministério Público do 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*, expedem a presente **Nota Técnica**, com o escopo de orientar a Administração Pública direta e indireta municipal, além das empresas terceirizadas, no combate ao assédio eleitoral e na garantia da legitimidade do processo eleitoral municipal.

## **1. ASSÉDIO ELEITORAL: CONCEITO, ABRANGÊNCIA E NORMAS APLICÁVEIS**

- 1.1. 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



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO  
**Coordenadoria Nacional de Promoção da Regularidade do Trabalho na Administração  
Pública – CONAP**

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

em situações relacionadas ao trabalho<sup>1</sup>.

- 1.2. Pode abarcar, por exemplo, 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 apoiam 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.<sup>2</sup>
- 1.3. Ele 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.<sup>3</sup>
- 1.4. Também pode ocorrer em espaços públicos ou privados e no trabalho formal ou informal. Abrange pessoas com contrato de trabalho formal direto com o assediador, independente da modalidade, a saber: empregado(as), servidores(as) públicos(as), estagiários(as), aprendizes e as pessoas que prestam serviços por meio de empresa interposta (terceirizadas e fornecedoras), ou mesmo na qualidade de autônomas ou voluntárias e aquelas que buscam trabalho.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> ARAUJO, Adriane Reis; MESEL, Melícia Alves, CORRÊA, Danielle Olivares, Assédio Eleitoral: Eleições 2022 – Relatório de Atividades

<sup>2</sup> idem

<sup>3</sup> idem

<sup>4</sup> idem



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO  
**Coordenadoria Nacional de Promoção da Regularidade do Trabalho na Administração  
Pública – CONAP**

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

- 1.5. São condutas abusivas que atentam contra a dignidade e a liberdade de convicção política e do exercício direto do voto por trabalhadores e trabalhadoras, submetendo-as a constrangimentos e humilhações, com a finalidade de obter o engajamento e o voto da vítima durante o pleito eleitoral ou em razão dele.<sup>5</sup>
- 1.6. Considerando que as eleições de 2024 serão de âmbito municipal, as condutas assediadoras podem ser imprimidas tanto pelo(a) empregador(a) e/ou preposto(a) da iniciativa privada como pelo ente público, por intermédio do seu gestor público, nesse caso, podendo ocorrer na Administração Pública Direta e na Indireta, nas empresas terceirizadas que contratam com o Poder Público, ou em qualquer tipo de vínculo, como estágio, aprendizagem, voluntariado, dentre outros.
- 1.7. As hipóteses de possível assédio eleitoral na Administração Pública podem ser exemplificadas, dentre outras condutas, por: ameaças de perda de cargos ou de funções de confiança, de postos de trabalho nas empresas terceirizadas; mudanças de setor ou de local de trabalho; alteração de escalas de trabalho; excesso de fiscalização e vigilância sobre o servidor(a) ou trabalhador(a); abertura de sindicâncias ou de procedimentos disciplinares; promessa de qualquer tipo de vantagem, como nomeação para cargos ou funções de confiança, tudo no intuito de manipular o voto e/ou a orientação política da trabalhadora ou trabalhador (lato sensu).
- 1.8. Referidas condutas degradam e adoecem o meio ambiente laboral no seu aspecto psicossocial na medida em que constituem forma de 'violência e assédio', que maltrata e que enferma a pessoa, atingindo não apenas os direitos fundamentais à intimidade, à privacidade e à orientação política das vítimas desses atos, mas a toda coletividade de trabalhadoras e trabalhadores,

---

<sup>5</sup> idem



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO  
**Coordenadoria Nacional de Promoção da Regularidade do Trabalho na Administração  
Pública – CONAP**

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

pelo temor das perseguições e do prejuízo nas relações hierarquizadas de poder de mando de gestores (as) públicos (as), e lesando, outrossim, difusamente, também toda a sociedade, em razão do ataque ao regime democrático, cuja soberania popular, que é sua premissa inabalável, é exercida pelo sufrágio universal e pelo voto direto e secreto.

- 1.9. A República Federativa do Brasil, que se constitui em Estado Democrático de Direito, assenta-se, nos termos do art. 1º da **Constituição Federal de 1988**, na soberania, na cidadania, na dignidade da pessoa humana, nos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e no pluralismo político, sendo certo que a concretização desses princípios impõe o respeito à soberania popular, exercida pelo sufrágio universal e pelo voto direto e secreto, o que exige tutela estatal no sentido de se vedar a intervenção ilícita na esfera de liberdade dos indivíduos.
- 1.10. Nesse sentido, o ordenamento jurídico 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 (art. 60, §4º). A liberdade de pensamento e de opinião política, tutelada pelos incisos VI, VIII e IX do art. 5º da Constituição Federal de 1988, está atrelada à tutela da liberdade política, em consonância com os direitos políticos trazidos pelo art. 14 da CRFB/88.
- 1.11. Conforme artigo 4º, inciso II, da Constituição Federal nas relações internacionais, o Brasil se rege pela prevalência dos direitos humanos, o que alicerça a internalização de inúmeros tratados e convenções internacionais de direitos humanos.
- 1.12. Sob a ótica dos diplomas internacionais, a **Declaração Universal dos Direitos Humanos** veda a discriminação sob quaisquer de suas formas (arts. 1, 2 e 7) e assegura a liberdade de consciência e de pensamento, que compreende o



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO  
**Coordenadoria Nacional de Promoção da Regularidade do Trabalho na Administração  
Pública – CONAP**

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

direito à liberdade de opinião e expressão, ou seja, a 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).

- 1.13. A liberdade política está prevista no **Pacto Internacional Sobre Direitos Civis e Políticos** da ONU que dispõe, em seu artigo 25: “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”. No mesmo sentido, os arts. 1º e 23, 1.b, da **Convenção Americana de Direitos Humanos**.
- 1.14. Coaduna-se referida previsão com o artigo 3º, inciso IV da Constituição Federal, que estabelece, como objetivo fundamental da República, a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, consagrando o direito à não discriminação, inclusive na seara trabalhista (CRFB/88, artigo 5º, XLI e 7º, XXX).
- 1.15. No âmbito das relações de trabalho, a **Convenção n.º 111 da Organização Internacional do Trabalho – OIT** (Decreto n.º 10.088/2019, Anexo XXVIII), norma de *status* supralegal, que versa sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão, em seu artigo. I, “a”, proíbe “toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão”<sup>6</sup>. A

<sup>6</sup> Nota Técnica/Coordigualdade nº 01/2022 - Nota Técnica para a atuação do Ministério Público do



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO  
**Coordenadoria Nacional de Promoção da Regularidade do Trabalho na Administração  
Pública – CONAP**

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

mesma previsão no artigo 6º do **Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**.

- 1.16. A **Convenção n.º 190 da OIT**, aplicada por força do art. 8º da CLT, estabelece, em seu art. 5º, o dever de respeitar, de promover e de realizar os princípios e os direitos fundamentais no trabalho, como também reconhece que a violência e o assédio no mundo do trabalho constituem violações ou abusos aos Direitos Humanos, sendo, ainda, uma ameaça à igualdade de oportunidades e, com isso, inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho decente, que deve se pautar pelo respeito mútuo e pela dignidade do ser humano. Essa mesma Convenção prevê, em seu art. 5º, o dever de respeitar, de promover e de realizar os princípios e os direitos fundamentais da OIT, nomeadamente a eliminação da discriminação relativamente ao emprego e à profissão, devendo, igualmente, serem adotadas medidas objetivando a promoção do trabalho decente.<sup>7</sup>
- 1.17. Ainda segundo o mesmo diploma, a “violência e assédio” no mundo do trabalho se referem 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)<sup>8</sup>.
- 1.18. Assim, 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 de direito, violando o valor social do trabalho, fundamento da República (CRFB/88, art. 1º, inciso IV), que é previsto como direito social fundamental (CRFB/88, arts. 6º e 7º) e como

---

Trabalho em face das denúncias sobre prática de assédio eleitoral no âmbito do mundo do trabalho

<sup>7</sup> idem

<sup>8</sup> idem



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO  
**Coordenadoria Nacional de Promoção da Regularidade do Trabalho na Administração  
Pública – CONAP**

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

fundamento da ordem econômica (CRFB/88, art. 170, *caput*, e art. 190), ofendendo, ainda, a função social do contrato, consoante art 421 do Código Civil.<sup>9</sup>

- 1.19. Se à Administração Pública se impõe o princípio da legalidade estrita, a observância da Constituição Federal, dos Tratados internacionais de direitos humanos e da legislação infraconstitucional deve ser um norte a guiar as ações dos entes públicos, sob pena de ferir o artigo 37, *caput* da CF.
- 1.20. A liberdade de consciência e de orientação política por parte dos empregados foi reafirmada pela reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017), na medida em que conferiu à comissão de representantes de empregados (as) a atribuição de “assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados (as) impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical”. (CLT, art. 510-B, inciso V).
- 1.21. Por fim, além de ilícito trabalhista, o assédio eleitoral pode configurar abuso de poder econômico, político ou abuso do exercício da função, cargo ou emprego na Administração Pública Direta ou Indireta, consoante artigo 14 § 9º da Constituição Federal, c/c artigo 22 da LC nº 64/90, ou, ainda, crime eleitoral, conforme disciplinam os artigos 299 e 301 da Lei 4.737/65 (Código Eleitoral), ensejando, além da responsabilização do assediador na esfera trabalhista, a sua responsabilização nas searas eleitoral, civil e penal.

**2. ATRIBUIÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO PARA ATUAR  
NO COMBATE AO ASSÉDIO ELEITORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA  
DIRETA E INDIRETA E NAS EMPRESAS TERCEIRIZADAS**

---

<sup>9</sup> idem



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO  
**Coordenadoria Nacional de Promoção da Regularidade do Trabalho na Administração  
Pública – CONAP**

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

2.1. O art. 225, *caput*, da Constituição da República, ao garantir a todas as pessoas um meio ambiente ecologicamente equilibrado, traz a necessidade de manutenção do equilíbrio ambiental também em microambientes – como o meio ambiente do trabalho.

2.2. A violência e o assédio – em todas as suas modalidades – são incompatíveis com o trabalho decente, frustrando a saúde, a segurança e o equilíbrio do meio ambiente do trabalho.

2.3. Impõe-se ao Poder Público e à coletividade a defesa e preservação do meio ambiente equilibrado, tendo o Excelso Supremo Tribunal Federal, ao editar a Súmula 736, consolidado o entendimento de que a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as ações em que se discute o meio ambiente do trabalho, visando à adequação de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores(as), inclusive a saúde mental.

2.4. Por se tratar de um direito difuso, os titulares do direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado e saudável são todos os trabalhadores e trabalhadoras, tanto do setor privado como do setor público, e no caso deste último, independentemente do regime jurídico a que estejam sujeitos e do tipo de vínculo mantido.

2.5. A prevenção e o combate ao assédio eleitoral se referem a condições ambientais de trabalho, à aplicação de normas de saúde e segurança, não sendo possível salvaguardar o meio ambiente laboral separando os(as) trabalhadores(as) pela natureza do vínculo que possuem com a Administração Pública.

2.6. Reconhece-se, portanto, que o meio ambiente degradado pode atingir, indistintamente, o (a) trabalhador (a) estatutário (a), o (a) celetista, o (a) terceirizado (a) e o (a) estagiário (a), razão pelo qual o direito fundamental ao meio ambiente de trabalho equilibrado deve ser concedido a todos(as), protegendo-os(as), inclusive,



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO  
**Coordenadoria Nacional de Promoção da Regularidade do Trabalho na Administração  
Pública – CONAP**

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

contra práticas de assédio eleitoral.

2.7. Nesse contexto, o Ministério Público do Trabalho, na qualidade de instituição a quem incumbe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático, dos direitos difusos e coletivos dos trabalhadores, além de direitos individuais homogêneos de relevante valor social no campo das relações de trabalho, tem legitimidade para adotar as medidas extrajudiciais e judiciais cabíveis para coibir a prática de assédio eleitoral, tanto no setor privado como no âmbito da Administração Pública, por se tratar de tema relativo ao meio ambiente do trabalho equilibrado, podendo instaurar inquérito civil, produzir provas acerca da repercussão na saúde dos (das) trabalhadores (as) do assédio praticado no ambiente de trabalho, a exemplo da oitiva de testemunhas, comprovação de afastamento do serviços, expedir recomendações, firmar termos de ajustamento de conduta, ajuizar ações civis públicas e expedir notas técnicas como a ora apresentada (arts. 127 da CRFB/88, e 83, da LC 75/93).

2.8. No âmbito da Administração Pública, das empresas terceirizadas que prestam serviços aos órgãos públicos e empresas estatais, o assédio eleitoral se apresenta sob diversas formas, como, por exemplo, na compra de votos, na promessa de concessão de vantagens ou ameaça de prejuízos (como a destituição de cargo de confiança), na propaganda enganosa por meio de todas as condutas abusivas praticadas pelo (a) administrador (a) público (a) com o desígnio de coagir (expressamente ou de forma velada) e pressionar os (as) trabalhadores (as) (servidores (as), empregados (as) públicos (as), estagiários (as) e terceirizados (as)) a participar de atos de campanha e a votar em determinado candidato(a) contra a sua vontade.

2.9. Destaca-se que tais condutas possuem especial impacto em relação aos (às) servidores (as) contratados (as) precariamente pelo ente público, por estarem destituídos de qualquer estabilidade ou garantia de emprego. O ente público, por seu



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO  
**Coordenadoria Nacional de Promoção da Regularidade do Trabalho na Administração  
Pública – CONAP**

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

(sua) gestor (a) público (a), ao se valer da dependência hierárquica e econômica dos servidores(as) contratados(as), causa prejuízos não apenas a esses trabalhadores(as), mas também a toda coletividade, esvaziando o modelo de Estado Democrático de Direito em afronta às instituições e à ordem jurídica.

2.10. É por todas essas razões que a prática do assédio eleitoral, além de provocar reflexos na esfera trabalhista e ensejar a respectiva responsabilização, pode também acarretar consequências no âmbito criminal e administrativo nas esferas judiciais competentes, dada a sua potencialidade lesiva à integridade do processo eleitoral.

2.11. Com o propósito de coibir a prática de assédio eleitoral nas relações de trabalho no âmbito da Administração Pública direta e indireta municipal e nas empresas terceirizadas, bem como de promover uma maior seguridade democrática aos servidores e servidoras (em sentido amplo) e aos trabalhadores(as) em geral, a implementação de medidas preventivas e repressivas contra o assédio eleitoral se mostra essencial.

2.12. Nesse sentido, a Coordenadoria Nacional de Promoção da Regularidade do Trabalho na Administração Pública (CONAP), do Ministério Público do Trabalho, aprovou a ORIENTAÇÃO nº 18, atualmente redigida nos seguintes termos:

- **Orientação nº. 18.** Assédio Político e Eleitoral. Administração Pública Direta e Indireta. O Ministério Público do Trabalho é parte legítima para coibir o assédio político e eleitoral, praticado por agente público e equiparado, independentemente do vínculo jurídico, da modalidade de que se revista (horizontal ou vertical) e do número de trabalhadores atingidos. A atuação do MPT visa tutelar o meio ambiente do trabalho, incluindo o risco psicossocial, para a proteção dos direitos políticos e de cidadania, os quais constituem interesse público. O MPT deve buscar, dentre outras providências, a retratação cabal, a cominação de obrigações de fazer e não fazer, o pagamento de indenizações e quaisquer outras medidas apropriadas à reconstituição dos



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO  
Coordenadoria Nacional de Promoção da Regularidade do Trabalho na Administração  
Pública – CONAP

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

bens jurídicos lesados. (NOVA REDAÇÃO aprovada na 44ª Reunião  
Nacional da CONAP, em 17 e 19 de outubro de 2022)

### 3. DECISÕES DA JUSTIÇA DO TRABALHO SOBRE ASSÉDIO ELEITORAL, COM CONDENAÇÃO POR DANOS MORAIS

3.1. A Justiça do Trabalho tem condenado empregadores, entes públicos, empresas estatais e partidos políticos em ações ajuizadas por trabalhadores(as) ou pelo Ministério Público do Trabalho, em casos de assédio eleitoral, de que são exemplo os processos abaixo, com recursos julgados por Tribunais Regionais do Trabalho (com destaques desta NT):

**PROCESSO n° 0010595-27.2022.5.03.0051 (ROT)**  
**RECORRENTES: 1) WELINGTON MOREIRA DE OLIVEIRA; 2) MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO.**

**RECORRIDOS: AS MESMAS PARTES e MUNICÍPIO DE CARATINGA**  
**RELATOR: JUIZ CONVOCADO MAURO CÉSAR SILVA**

No referido processo, além do reconhecimento da competência da Justiça do Trabalho, o Prefeito do Município foi condenado ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$25.000,00 (vinte e cinco mil reais, pelos seguintes fundamentos, dentre outros:

(...)

*No caso em análise, não há dúvidas da violação às leis anteriormente citadas, pois o áudio anexado aos autos comprova que o Recorrente, (...), enquanto gestor do Município de Caratinga, no dia 21 do outubro de 2022, produziu e enviou áudio em grupos de Whatsapp a seus secretários de governo para que repassassem aos trabalhadores sob sua responsabilidade, coagindo-os a participar em evento público em favor do candidato (...). A coação, apesar de velada, é inequívoca, já que gestor, ao realizar o "convite", disse que ia ter uma conversa depois com os trabalhadores que não comparecessem ao evento, e solicitou inclusive que os secretários anotassem os nomes das pessoas que se negassem a estar presentes, tanto*



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO  
Coordenadoria Nacional de Promoção da Regularidade do Trabalho na Administração  
Pública – CONAP

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

**cargos comissionados, quanto contratados** (transcrição do áudio na sentença - id. 620f6a3, fls. 367 do PDF). **Ora, o que se percebe é uma intimidação não só dos comissionados e contratados, que não possuem estabilidade e têm, portanto, um vínculo mais precário com a Administração, estando mais suscetíveis ao constrangimento, mas também aos secretários e demais trabalhadores estatutários do Município, já que o áudio foi divulgado a todos eles, indistintamente.** Quanto à autoria do vídeo, ela foi confirmada na investigação realizada pelo Ministério Público Eleitoral, pelos depoimentos colhidos em procedimento administrativo, como das Sras. Andriara Imaculada Gonçalves Oliveira e Lea Cristina de Paula Bettencourt, as quais inclusive afirmaram, como registrado na sentença, que o áudio teve circulação e grande repercussão pública na cidade (...). (Acórdão da 3ª Turma do TRT-3ª Região, de 11/07/23)

**RECURSO DOS RECLAMADOS. ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. RESPONSABILIDADE DOS ENVOLVIDOS. No caso o empregado terceirizado que trabalhava em empresa pública foi compelido a participar de campanha política em eleição.** Há no caso violação da liberdade política de cidadania do indivíduo. Há dano moral. Responde o empregador porque não fiscalizou o que se passava no estabelecimento onde lotou seu empregado, expondo-o a esta situação. Responde a tomadora de serviços porque foi seu preposto quem efetuou a arregimentação de pessoas para atuar em propaganda de partido político. Responde o partido político porque se beneficiou do desvio de finalidade da mão de obra contratada em empresa pública.

RECURSO DA PRIMEIRA RECLAMADA. MULTA DO ART. 477 DA CLT.(...)  
(TRT-10 0000323-97.2016.5.10.0015 DF, Data de Julgamento: 05/04/2017, Data de Publicação: 06/05/2017)

RECORRENTE: HIPER MERCADO GOTARDO LTDA.

RECORRIDO: MINISTERIO PUBLICO DA UNIAO

**AÇÃO CIVIL PÚBLICA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. ASSÉDIO ELEITORAL.** O dano moral coletivo manifesta-se nas hipóteses de violação dos direitos fundamentais dos trabalhadores de maior relevância social, notadamente os difusos, coletivos ou individuais homogêneos (artigos 1º, IV, e 3º da Lei n.º 7.347/85). No caso, deflui-se do cenário dos autos que o Réu, em flagrante assédio eleitoral perpetrado por ato discriminatório e abusivo, forneceu aos seus empregados camisetas contendo mensagens que não se compactuam com os primados da moralidade eleitoral, democracia, liberdade e lisura, mesmo após ordem emanada da Justiça Eleitoral e recomendação expedida pelo "Parquet"



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO  
Coordenadoria Nacional de Promoção da Regularidade do Trabalho na Administração  
Pública – CONAP

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

*laboral. De tal conduta, vislumbra-se que o Recorrente violou normas constitucionais relativas aos direitos fundamentais dos trabalhadores, de especial gravidade por relacionar-se a valores afetos à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), liberdade de pensamento e de opinião política (art. 5º, IV e VIII), livre exercício, e de forma integral, da cidadania (art. 1º, II), igualdade (art. 5º, caput, CF), intimidade e vida privada (art. 5º, X), voto de igual valor (art. 14), universal, direto e secreto (art. 60, § 4º). Considerando, pois, a injusta e relevante lesão a interesses ou direitos de natureza extrapatrimonial, de patamar constitucional, os quais, pela natureza, são concebidos pelo ordenamento como valores e bens titularizados pela coletividade, cuja aferição é feita de forma objetiva, sem levar em consideração a evidência clara da dor ou sentimento análogo no corpo social, escorreita a decisão de origem que, ao reconhecer o assédio eleitoral perpetrado pelo Réu, arbitrou compensação por dano moral correspondente, em parâmetro proporcional e razoável. (TRT-23 - Recurso Ordinário Trabalhista: 0000275-57.2022.5.23.0051, Relator: ADENIR ALVES DA SILVA CARRUESCO, 1ª Turma)*

**Reclamante: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**

**Reclamados: SIGNALLINK INFORMÁTICA LTDA. e HUDSON SILVA GALVINO**

***I - AÇÃO CIVIL PÚBLICA AJUIZADA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - ASSÉDIO ELEITORAL - DANO MORAL COLETIVO.*** O assédio eleitoral não se perfaz apenas com condutas relacionadas a ameaça, coação ou obtenção de vantagem ou benefício, podendo ser caracterizada também pelo constrangimento do trabalhador, no local de trabalho ou em situações relacionadas ao trabalho, com a finalidade de influenciar a orientação política e o voto deste, configurando ilegítima interferência na liberdade de consciência e de orientação política do trabalhador, o que ficou devidamente comprovado pelo teor do e-mail enviado pelo sócio da ré. No caso, ficou devidamente provado que o sócio da ré quis utilizar o seu poder econômico e patronal para influenciar os votos de seus empregados, sendo que o exercício do direito de voto é personalíssimo e sagrado em uma democracia, devendo cada cidadão guardar para si a sua própria opinião quanto a ser o melhor candidato, a melhor proposta, para as eleições governamentais e/ou parlamentares, não cabendo ao empregador ou quem o represente utilizar o seu poder patronal ou econômico para divulgar a todos os seus empregados a sua própria opinião quanto a preferência a determinado candidato ou contrário a outro. Ao contrário do que diz a parte ré, não se trata de mero de direito de manifestação do empregador, pois até esse direito tem limites constitucionais e legais, não podendo ser extrapolado para intimidar ou ameaçar, mesmo que de forma velada, seus empregados, diante de suas escolhas políticas em eleições governamentais e/ou parlamentares, pois esse tipo de atitude mancha o estado democrático brasileiro, fere a liberdade de escolha política dos cidadãos e cidadãs brasileiras, e não pode ser tolerada nem



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO  
Coordenadoria Nacional de Promoção da Regularidade do Trabalho na Administração  
Pública – CONAP

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

*permitida pelo Poder Judiciário, muito menos pela Justiça do Trabalho, a qual também tem a responsabilidade de reprimir tais atitudes antidemocráticas, inconstitucionais e ilegais. Portanto, concluo que a empresa ré infringiu os princípios constitucionais inerentes à democracia brasileira (arts. 1º e V, 5º, VI e VIII, e 14, todos da CRFB de 1988) e também os arts. 186 e 187 do Código Civil, art. 21 da Declaração Universal de Direitos Humanos (DUDH), art. 25 da Pacto de Direitos Cívicos e Políticos da ONU - PIDCP/ONU de 1966 (Decreto nº 592/1992) e previsto nos arts. 13 e 32 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos - CADH/OEA, 1969 (Decreto nº 678/1992), art. I, a da Convenção 111 da OIT, Recomendação 206 e Convenção nº 190 da OIT), caracterizando o assédio moral eleitoral à coletividade, nos termos de que trata o art. 2º da Resolução do CSJT nº 355/2023. Consigno que é irrelevante a discussão acerca da quantidade de empregados atingidos pela conduta ilícita do preposto da ré, uma vez que a configuração do assédio eleitoral independe do número de trabalhadores que receberam o e-mail, bastando que haja constrangimento do trabalhador em situações relacionados ao trabalho, o que foi devidamente provado no feito. Entendo que nos casos de assédio eleitoral, o dano é "in re ipsa", derivando do próprio ato ilícito praticado, que viola direitos constitucional e internacionalmente assegurados, ultrapassa a esfera individual e causa dano à coletividade, ensejando dano moral coletivo a ser reparado. Condenação ao pagamento de indenização por dano moral coletivo mantida.*

**II - AÇÃO CIVIL PÚBLICA AJUIZADA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - ASSÉDIO ELEITORAL NO SEGUNDO TURNO DA ELEIÇÃO PRESIDENCIAL DE 2022 - TUTELA INIBITÓRIA - PERDA DO OBJETO.** No caso, ficou devidamente comprovado que a ré, por meio de seu sócio, praticou assédio eleitoral em face de seus empregados, ato que deve ser veemente repudiado. No entanto, entendo que a tutela inibitória pretendida, bem como a determinação de publicação de nota de retratação pela ré, perderam seu objeto, na medida em que o ato praticado esteve voltado exclusivamente às eleições presidenciais do ano de 2022, período em que se observou intensa polarização política, a prática de atos irresponsáveis e criminosos de alguns fanáticos culminaram em mortes de pessoas inocentes, em paralisação de estradas pelo país, em desordem, em arruaças, em destruição do patrimônio público em Brasília, como acompanhamos pela imprensa escrita e televisiva, no dia 08 de janeiro de 2023. Não há nenhuma evidência factível de que tal ato será objeto de repetição nas próximas eleições, quer municipais, estaduais ou mesmo presidencial, não sendo nem sequer possível cogitar quem serão os candidatos, os partidos políticos envolvidos ou mesmo se os graves atos de intolerância política praticados no ano de 2022 se repetirão.

*Recurso do autor a que se nega provimento, no particular.*

**(TRT-9 - ROT: 0000771-92.2023.5.09.0002, Relator: EDMILSON ANTONIO DE LIMA, Data de Julgamento: 27/02/2024, 1ª Turma).**



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO  
Coordenadoria Nacional de Promoção da Regularidade do Trabalho na Administração  
Pública – CONAP

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

3.2. Outras decisões de igual importância podem ser consultadas nos *links* que estão no rodapé desta peça<sup>10</sup>

#### 4. DIRETRIZES AO COMBATE DO ASSÉDIO ELEITORAL NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL

4.1. Sem exclusão de outras medidas, a primeira ação primordial a ser adotada pela municipalidade é a elaboração e implementação de um **Programa de Compliance e Integridade**. Esse Programa, ao garantir que os órgãos públicos, empresas estatais e empresas terceirizadas municipais estejam alinhados com as leis, normas e regulamentos vigentes, desempenhará um papel crucial na promoção da transparência, integridade e responsabilidade na gestão pública local.

4.2. No combate ao assédio eleitoral, o Programa de *Compliance* municipal deve consolidar um conjunto de normas claras e específicas relacionadas às condutas éticas durante o período eleitoral, criando uma base normativa sólida a ser observada em todos os níveis da Administração Pública direta e indireta municipal, inclusive nas empresas terceirizadas.

4.3. Além disso, deve compreender políticas que estabeleçam penalidades para os casos de não conformidade, de modo a incentivar o cumprimento das normas e desencorajar as práticas ilegais.

4.4. O Programa de *Compliance* abordará, de forma sistemática e abrangente, a

---

<sup>10</sup> TRT-13 - ROT: 0000129-93.2023.5.13.0007, Relator: Rita Leite Brito Rolim, 1ª Turma - Gabinete da Desembargadora Rita Leite Brito Rolim, Data de Julgamento: 30/01/2024. Disponível em <https://pje.trt13.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000129-93.2023.5.13.0007/2#e9ca91f>

TRT-10 - RO: 0001080-97.2016.5.10.0013 DF, Relator: Desembargadora Elaine Machado Vasconcelos. Data de Julgamento: 19/09/2018, Data de Publicação: 28/09/2018. Disponível em <https://pje.trt10.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0001080-97.2016.5.10.0013/2#5f35ce6>



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO  
**Coordenadoria Nacional de Promoção da Regularidade do Trabalho na Administração  
Pública – CONAP**

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

prevenção ao assédio eleitoral nos Municípios, promovendo uma cultura organizacional ética e transparente e a construção de um ambiente político saudável.

4.5. Trata-se, portanto, de uma ferramenta efetiva na prevenção e identificação de irregularidades e atos ilícitos, na medida em que estabelece controles internos, monitoramento e auditorias e contribui para a garantia de igualdade de oportunidades para todos(as) os(as) candidatos(as), evitando favorecimentos indevidos, assegurando um processo eleitoral imparcial e salvaguardando o exercício do direito de voto sem interferências.

4.6. A efetivação dessa medida exige a **conscientização populacional**, por meio de campanhas e anúncios em meios de comunicação locais e redes sociais, assim como uma avaliação contínua, coletando *feedback* dos usuários e usuárias e realizando ajustes conforme se façam necessários também sobre o assédio eleitoral sofrido por terceirizados(as) e servidores(as) públicos(as).

4.7. Para tanto, recomenda-se aos Municípios e às Câmaras Municipais a afixação de cartazes, em todas as suas unidades onde transitam servidores(as) e terceirizados(as), informando o conceito de assédio eleitoral e que sua prática pode constituir crime e a disponibilização dos contatos da Ouvidoria Específica para a Prevenção de Assédio Eleitoral, da Promotoria de Justiça e do Ministério Público do Trabalho locais.

4.8. Pontua-se, ainda, a importância dos Municípios **capacitarem os(as) gestores(as) públicos municipais**, com a realização de treinamentos regulares que versem sobre ética eleitoral e sobre a importância da imparcialidade e integridade no exercício de suas funções. A título exemplificativo, a Resolução nº 23.610/2019 do TSE, em seu art. 20, prevê a proibição da veiculação de material de propaganda eleitoral em bens públicos ou particulares, especialmente, com a exigência de uso de vestimentas em referência a algum candidato.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO  
**Coordenadoria Nacional de Promoção da Regularidade do Trabalho na Administração  
Pública – CONAP**

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

4.9. Contribui, igualmente, para o combate ao assédio eleitoral dos(as) trabalhadores(as) terceirizados(as) e servidores(as) públicos(as) a criação, pelo Município, de **códigos de conduta específicos** para candidatos(as), partidos políticos e servidores(as) municipais, a fim de estabelecer normas éticas e comportamentais durante o período eleitoral.

4.10. Ademais, recomenda-se aos Municípios orientar a todos os(as) gestores(as) e fiscais de contratos municipais a encaminharem **notificação formal às empresas que integram a cadeia de fornecimento do ente municipal, enfatizando que não será tolerada qualquer ingerência sobre as opiniões políticas e posicionamentos eleitorais de seus(suas) empregados(as) e demais contratados(as).**

4.11. MEDIDAS DE CARÁTER ADMINISTRATIVO. Por fim, mas não menos importante, sugere-se que os entes públicos dialoguem com sindicatos e associações de trabalhadores(as), pois os mesmos desempenham um papel crucial na prevenção e combate ao assédio eleitoral. Sugere-se, ainda, que os entes públicos promovam campanhas educativas para informar os(as) trabalhadores(as) acerca do assédio eleitoral, suas implicações legais e a importância de denunciar práticas ilícitas dentro ou fora dos locais de trabalho, sempre que o(a) assediador(a) for agente público ou seu preposto(a), partido político ou seus(suas) representantes, sócio(a), gestor(a) ou preposto(a) de empresa terceirizada do ente público.

## **5. CONCLUSÃO**

Ante o exposto, a Coordenadoria Nacional de Promoção da Regularidade do Trabalho na Administração Pública e a Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho reafirmam, por meio da emissão da presente Nota Técnica, o interesse do Ministério Público do Trabalho na prevenção e no combate às práticas de assédio eleitoral especialmente no âmbito da



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO  
**Coordenadoria Nacional de Promoção da Regularidade do Trabalho na Administração  
Pública – CONAP**

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

Administração Pública municipal, indicando, para tanto, os princípios e as diretrizes a serem observados, sem prejuízo da adoção de outras medidas de caráter preventivo.

Brasília/DF, 21 de junho de 2024,

**SÉFORA GRACIANA CERQUEIRA CHAR**

Coordenadora Nacional da Coordenadoria Nacional de Promoção da Regularidade do Trabalho na Administração Pública (CONAP)

**MARICI COELHO DE BARROS PEREIRA**

Vice-Coordenadora Nacional da Coordenadoria Nacional de Promoção da Regularidade do Trabalho na Administração Pública (CONAP)

**DANIELLE OLIVARES CORRÊA**

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

**FERNANDA BARRETO NAVES**

Vice-Coordenadora Nacional da Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho  
(COORDIGUALDADE)



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Assinatura/Certificação do documento **PGEA 003043.2024.00.900/2 Outras Providências nº 009890.2024**

---

Signatário(a): **SÉFORA GRACIANA CERQUEIRA CHAR**

Data e Hora: **21/06/2024 10:51:13**

Assinado com login e senha

---

Signatário(a): **FERNANDA BARRETO NAVES**

Data e Hora: **21/06/2024 14:32:18**

Assinado com login e senha

---

Signatário(a): **MARICI COELHO DE BARROS PEREIRA**

Data e Hora: **21/06/2024 16:28:00**

Assinado com login e senha

---

Signatário(a): **DANIELLE OLIVARES CORRÊA**

Data e Hora: **21/06/2024 16:53:07**

Assinado com login e senha

---

Endereço para verificação do documento original: [https://protocoloadministrativo.mpt.mp.br/processoEletronico/consultas/valida\\_assinatura.php?m=2&id=11488867&ca=MDE4RSS3M4PKQW73](https://protocoloadministrativo.mpt.mp.br/processoEletronico/consultas/valida_assinatura.php?m=2&id=11488867&ca=MDE4RSS3M4PKQW73)