



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região - RIO DE JANEIRO

Rua Santa Luzia nº 173, Centro, Rio de Janeiro/RJ, CEP 20020-021 - Fone (21)2517-6400/(21)2517-6401 - Telefone
Emergência/Plantão (21)99280-0721

RECOMENDAÇÃO N.º 302054.2026

O **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**, 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), expor os seguintes fundamentos jurídicos, e ao final **recomendar**:

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 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, vestuários, 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 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 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;

Considerando por fim, a proximidade da data para realização do primeiro turno das eleições majoritárias de 2026, agendado para o próximo dia 4 de outubro de 2026;

RECOMENDA a SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE DO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO a adoção das seguintes providências:

1) GARANTIR, imediatamente, o respeito às pessoas que possuem relação de trabalho com o MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO- SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE (servidores efetivos, cargos em comissão, prestadores de serviços, terceirizados, estagiários, bolsistas, entre outros), o direito fundamental à livre orientação política e à liberdade de filiação partidária, na qual se insere o direito de votar e ser votado;

2) ABSTER-SE, imediatamente, por si ou por seus 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 as pessoas que possuem relação de trabalho com a **SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE** (servidores efetivos, cargos em comissão, prestadores de serviços, terceirizados, estagiários, bolsistas,

entre outros) 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, de discriminar e/ou perseguir quaisquer dos trabalhadores por crença ou convicção política, de modo que não sejam praticados atos de assédio ou coação eleitoral, no intuito de constrangimento e intimidação, tais como, exemplificadamente:

3.1. ameaças de perda de emprego ou de cargo, de função de confiança ou de vantagens e benefícios, em razão de opiniões ou manifestações político- eleitorais;

3.2. transferências de ofício com desvio de finalidade; abertura de sindicâncias ou procedimentos disciplinares, além da aplicação de penalidades, sem fundamentos técnico-jurídicos autorizadores;

3.3. questionamentos quanto ao voto em candidatos(as) e partidos políticos, por qualquer meio — inclusive por meios digitais (WhatsApp, Telegram, e- mail corporativo, redes sociais institucionais);

3.4. determinação do uso de uniformes ou vestimentas e acessórios alusivos a qualquer candidatura ou partido político;

3.5. determinação da utilização de qualquer material de divulgação eleitoral (canecas, adesivos, bandeiras, "santinhos", dentre outros) durante a prestação de serviços ou fora do horário e local de trabalho;

3.6. convocar trabalhadores(as) para comparecerem a reuniões, comícios, "adesivaço", ou a outros atos de campanha, assim como de utilizar a estrutura de trabalho para receber candidatos(as) (Res. TSE nº 23.755/2026);

3.7. ampliação de quantitativos de postos de trabalho em desconformidade com os limites contratuais ou dos planos de trabalho vigentes para beneficiar trabalhadores(as) alinhados a determinado grupo político ou visão ideológica;

3.8. exigência ou solicitação de informações sobre seção e zona eleitoral, local de votação e demais dados eleitorais de trabalhadores(as) e/ou seus familiares;

3.9. exigência ou solicitação de que trabalhadores(as) atuem como fiscais de eleições ou exerçam quaisquer funções eleitorais para as quais não foram convocados(as) pela Justiça Eleitoral;

3.10. influência para que trabalhadores(as) atuem como multiplicadores de determinado posicionamento político junto a outros(as) eleitores(as);

3.11. discurso ou postura com conteúdo intimidatório, constrangedor ou ameaçador quanto à continuidade da empresa ou do emprego ou função;

3.12. uso de Inteligência Artificial para criar ou disseminar no ambiente de trabalho — por qualquer meio ou plataforma digital — conteúdo falso, manipulado ou coercitivo com fins eleitorais (deepfake, áudio sintético, imagem gerada etc);

3.13. exposição de propaganda eleitoral nas dependências físicas ou nos ambientes digitais da organização (grupos de WhatsApp, Instagram, Facebook, TikTok, Threads, e-mail corporativo etc), conforme vedação expressa do art. 19, § 2º-A, da Res. TSE nº 23.610/2019 (com redação da Res. TSE nº 23.755/2026).

3.14. designação de escala e/ou de local de trabalho, nos turnos das eleições, que favoreçam o voto apenas de trabalhadores e trabalhadoras que apoiem o(a) candidato(a) da empresa/da gestão da administração pública;

3.15. monitoramento e/ou participação nas redes sociais dos(as) trabalhadores(as) com fins político-eleitorais, ou a exigência de postagens, compartilhamento de postagens, curtidas e comentários sobre determinada candidatura ou partido político;

A SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE DO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO, na pessoa de seu Secretário de Saúde, deverá, em até 48 horas, **DAR AMPLA E GERAL PUBLICIDADE** do teor desta Recomendação, mediante divulgação: (i) em locais visíveis do ambiente de trabalho; (ii) encaminhar por e-mail ou qualquer meio eficiente de comunicação individual, com comprovante de recebimento; (iii) pelos canais digitais institucionais da organização (intranet, grupos de WhatsApp de uso corporativo etc.), para que a integralidade de pessoas que lhe prestam serviços, seja direta ou indiretamente, tome conhecimento da presente Recomendação.

Recomenda-se, ainda, dar ciência pessoal a todos(as) os(as) ocupantes de cargos de chefia, determinando que adotem providências de cumprimento e divulgação da presente Recomendação no âmbito de suas respectivas unidades e setores.

COMPROVAR, nestes autos, no prazo de até 7 (sete) dias a contar do recebimento desta **RECOMENDAÇÃO**, a adoção das providências indicadas nos itens anteriores deste documento.

O não atendimento à presente recomendação implicará na adoção das medidas legais e judiciais cabíveis.

RIO DE JANEIRO, 27 de agosto de 2026

DULCE MARTINI TORZECKI
PROCURADOR(A) DO TRABALHO