

ORIENTAÇÃO PARA TRABALHADORES DEMITIDOS POR POSIÇÃO POLÍTICA

O trabalhador tem direito à liberdade de opinião e ao voto livre e secreto. Uma demissão motivada por sua preferência partidária, voto ou manifestação política pode ser discriminatória e dar origem a medidas trabalhistas e, conforme os fatos, a outras providências. A motivação e as provas de cada situação precisam ser examinadas.

Esta orientação se dirige principalmente a empregados regidos pela CLT. Servidores públicos, trabalhadores sem vínculo formal, prestadores de serviço e empregados de empresas públicas podem ter regras específicas e devem buscar análise individual com profissionais habilitados.

1. O que pode indicar discriminação ou assédio eleitoral

O empregador pode dispensar empregado sem justa causa, mediante o pagamento das verbas legais, mas essa faculdade não autoriza uma dispensa discriminatória. A proximidade entre uma manifestação política e a demissão é um indício a ser examinado em conjunto com outras provas; não comprova, sozinha, o motivo da dispensa.

Demissão, ameaça de demissão ou prejuízo profissional por apoiar candidato, partido ou posição política;

Exigência de revelar o voto, participar de campanha ou usar símbolos políticos como condição para manter o emprego;

Promessa de benefícios ou imposição de punições para influenciar o voto;

Ofensas, humilhação ou perseguição em razão de opinião política diferente.

Uma ameaça ou ato isolado pode configurar assédio eleitoral quando presentes seus requisitos. A apuração não depende de a pessoa ter revelado seu voto nem de a ameaça ter sido cumprida.

2. Reúna e preserve as provas

Guarde mensagens, e-mails, áudios, imagens e publicações com data, remetente e contexto; preserve os arquivos originais.

Anote datas, locais, palavras usadas, quem participou da conversa e os nomes de colegas que possam testemunhar.

Guarde aviso de dispensa, termo de rescisão, carteira de trabalho, contracheques, comprovantes, advertências e documentos sobre o desempenho profissional.

Registre a sequência dos fatos: manifestação política, eventual pressão ou ameaça e data da dispensa.

Quando possível, mantenha conversas das quais você participou e avalie com advogado a forma adequada de produzir e apresentar gravações. Não acesse contas ou dados sigilosos de terceiros sem autorização.

A ata notarial em cartório pode ajudar a registrar conteúdos digitais, mas não é obrigatória. A falta de uma prova isolada não impede buscar orientação: testemunhos e o conjunto dos indícios também podem ser avaliados.

3. Verifique as verbas da rescisão

Receber as verbas rescisórias não impede, por si só, que o trabalhador questione a dispensa. Antes de assinar pedido de demissão, acordo ou documento cujo conteúdo não compreenda, busque orientação com um profissional de sua confiança. Guarde cópia de tudo que assinar.

4. Quais pedidos podem ser feitos

Se reconhecida a dispensa discriminatória, pode ser discutida a aplicação do art. 4º da Lei nº 9.029/1995. Além de reparação por dano moral, a lei prevê, à escolha do empregado, a readmissão com ressarcimento integral do período de afastamento ou a percepção em dobro da remuneração do período de afastamento, com as atualizações legais. A aplicação ao caso por opinião política, os valores, o período e eventuais compensações dependem de análise judicial. As duas alternativas não são automaticamente cumulativas.

Também poderão ser avaliados pedido de indenização por danos materiais comprovados, eventual reversão de justa causa indevida e, se preenchidos os requisitos legais, pedido urgente de retorno ao trabalho. Não há valor fixo ou indenização automática: o juiz examinará as provas e as circunstâncias.

A Convenção nº 111 da OIT inclui expressamente a opinião política entre os motivos de discriminação no emprego. A Lei nº 9.029/1995 proíbe práticas discriminatórias na relação de trabalho; seu art. 1º não menciona literalmente opinião política, razão pela qual sua aplicação deve ser fundamentada em conjunto com a Constituição, a Convenção e a jurisprudência.

5. Onde buscar ajuda e denunciar

Procure uma advogada ou advogado trabalhista, o sindicato da categoria ou assistência jurídica gratuita, conforme sua situação. A reclamação trabalhista é o caminho para discutir os direitos individuais, como verbas, indenização e retorno ao emprego.

A denúncia ao Ministério Público do Trabalho (MPT) pode provocar investigação, especialmente quando outros trabalhadores foram atingidos. Ela não substitui automaticamente a ação trabalhista individual nem suspende seus prazos. Na denúncia, peça o sigilo de seus dados, se necessário; a preservação será examinada conforme os procedimentos legais.

- Canal do MPT: <https://mpt.mp.br/pgt/servicos/servico-denuncie>
- Canal de denúncia de assédio eleitoral do TRT de Minas: <https://portal.trt3.jus.br/internet/ouvidoria/denuncia-de-assedio-eleitoral>

Havendo violência ou grave ameaça para obrigar alguém a votar ou não votar em determinado candidato ou partido, também é possível procurar a polícia e o Ministério Público Eleitoral: a conduta pode configurar o crime do art. 301 do Código Eleitoral. A demissão por opinião política não constitui automaticamente esse crime; a finalidade de coagir o voto e os demais elementos devem ser apurados. Em risco imediato, ligue 190.

6. Atenção aos prazos

Para empregados regidos pela CLT, em regra, a ação trabalhista deve ser ajuizada em até dois anos após o término do contrato, alcançando créditos dos cinco anos anteriores ao ajuizamento. Há particularidades e exceções conforme o pedido e a situação. Procure orientação o quanto antes, sem esperar o término de investigação administrativa.