

ELEIÇÕES MUNICIPAIS DE 2024

COMPORTAMENTO EXIGIDO DAS EMPRESAS E SEUS PREPOSTOS.



Com a proximidade das eleições municipais e, principalmente, pelo calor dos debates, os órgãos de controle em matéria trabalhista voltaram a divulgar e promover campanhas esclarecendo as proibições e sanções que envolvem o chamado assédio eleitoral nas relações de trabalho.

A discussão sobre o assunto ressurgiu após cadeiradas, xingamentos e julgamento, em junho deste ano, do processo Ag-AIRR 195-85.2020.5.12.0046¹, onde o Tribunal Superior do Trabalho decidiu rejeitar o recurso de uma empresa contra o pagamento de indenização a um vendedor por assédio eleitoral.

Na reclamação trabalhista, o vendedor, admitido em maio de 2018 e dispensado um ano depois, disse que a empresa obrigava seus funcionários a usar como uniforme uma camiseta com as cores e o slogan de campanha de um dos candidatos à Presidência da República.

Também no período da campanha eleitoral, a gerente passou a transmitir “lives” em que o dono da empresa ameaçava de demissão os funcionários que não votassem em seu candidato.

Em sua defesa, a empresa informou que seu proprietário “jamais escondeu suas ideologias partidárias, mas jamais obrigou qualquer funcionário a se posicionar a seu favor”.

O uniforme verde amarelo, por sua vez, seria “um incentivo para melhorar o Brasil”, sem relação com a campanha presidencial da época. Ainda de acordo com a defesa, as “lives” do proprietário ocorriam de maneira aleatória, e os empregados não eram obrigados a assisti-las.

O juízo de primeiro grau deferiu a indenização com fundamento de que, embora não tenha havido prova das ameaças de demissão, esse tipo de atitude constrange os trabalhadores.

1- <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=195&digitoTst=85&anoTst=2020&orgaoTst=5&tribunalTst=12&varaTst=0046&submit=Consultar>

Segundo a sentença, todos devem ter liberdade em suas convicções políticas, como tem o proprietário, mas a possibilidade de que a recusa em assistir às “lives” não seja bem-vista pelo empregador “não é conveniente para um ambiente de trabalho saudável e para a própria saúde mental do empregado”. A conclusão foi de que houve abuso do poder diretivo, ainda que indiretamente. Com isso, a empregadora foi condenada a pagar R\$ 8 mil de indenização.

No TST, o Ministro Alberto Balazeiro relatou o caso e entendeu que o assédio eleitoral nas relações de trabalho é uma das tentativas de captura do voto do trabalhador pelo empregador, que busca impor-lhe suas preferências e convicções políticas. Trata-se, segundo ele, de um tipo de assédio moral, mas não se reduz a isso. “Representa violência moral e psíquica à integridade do trabalhador e ao livre exercício de sua cidadania”, afirmou.

A prática, na visão do relator, representa uma ruptura com os ideais de saúde e segurança no trabalho e com a efetividade da democracia. Por isso, algumas das condutas do assédio eleitoral têm repercussões não apenas na esfera trabalhista, mas também na criminal, conforme o Código Eleitoral Brasileiro (Lei 4.737/1965) e a Lei das Eleições (Lei 9.504/1997). “Não há que se cogitar a existência do livre exercício da consciência política se o trabalhador está diante do temor de perder o emprego em um país como o Brasil, com 8,5 milhões de desempregados”, afirmou.

Buscando normatizar a conduta dos Juízes, O Conselho Superior da Justiça do Trabalho, por meio da Resolução CSJT n. 355/2023² e de página de internet criada especificamente para esse fim³, divulgou conteúdo sobre o assunto.

O órgão estabeleceu, no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e de segundo grau, os procedimentos administrativos a serem adotados em relação às ações judiciais que tenham por objeto o assédio eleitoral nas relações de trabalho, passando a assim considerar **toda forma de distinção, exclusão ou preferência fundada em convicção ou opinião política no âmbito das relações de trabalho, inclusive no processo de admissão.**



2- https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/215819/2023_res0355_csjt_rep01.pdf?sequence=2&isAllowed=y

3- <https://www.csjt.jus.br/web/csjt/combate-ao-assedio-eleitoral>

Configura, igualmente, assédio eleitoral a prática de coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento, 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.

Como exemplos de práticas que representam o assédio moral, o CSJT menciona (i) falas que representem ameaças ao emprego, caso o trabalhador não vote em determinada pessoa; (ii) utilização do local de trabalho para falar sobre política e tentar influenciar os trabalhadores; (iii) promessas destinadas aos trabalhadores, caso estes votem em certa pessoa; (iv) exigência de prova no sentido de que o trabalhador votou em um (a) candidato (a) específico (a); (v) coleta de informações sobre o voto do trabalhador; (vi) influência direta ou indireta para escolher uma candidatura; (vii) consequências negativas por preferências políticas; (viii) uso de recursos da empresa para campanhas, (ix) eventos ou comunicados políticos promovidos no trabalho.

O CSJT ainda esclarece a existência de canal de denúncias junto aos Tribunais Regionais do Trabalho, Ministério Público do Trabalho ou à Justiça Eleitoral. As Ouvidorias dos Tribunais Regionais do Trabalho também podem receber sua denúncia e encaminhá-la a esses órgãos.

O assunto ainda é bastante controvertido, sobretudo se considerado que, num cenário de democracia razoável, a linha que distingue uma legítima influência exercida por qualquer cidadão optante por determinado candidato e a indevida coerção em razão de posição hierárquica superior é bastante tênue.

Uma vez identificada a prática de assédio eleitoral no ambiente de trabalho, o empregador que o praticar pode sofrer algumas sanções, a exemplos de multas, rescisão indireta do contrato de trabalho, indenização por danos morais e até sanções penais para os casos que a prática for enquadrada como crime eleitoral.

Além das penalidades acima expostas, o empregador ainda pode estar sujeito a Reclamações Trabalhistas diversas e Ações Coletivas movidas pelos Sindicatos ou pelo MPT.

Como forma de se evitar a configuração do assédio eleitoral, o CSJT orienta que o empregador deve respeitar a escolha política de cada trabalhador e não usar o ambiente de trabalho para influenciar votos. É importante, ainda, promover um ambiente justo e livre de pressões.

Nesse sentido, é relevante que o empregador promova treinamentos internos, especialmente de sua liderança, e produza evidências no sentido de demonstrar que orientou e fiscalizou seus trabalhadores a manterem um ambiente livre e respeitoso.

No intuito de promover a fiscalização quanto ao cumprimento das referidas normas, no dia 12 de setembro deste ano, a presidente do Tribunal Superior Eleitoral (TSE), Ministra Cármen Lúcia, assinou acordo de cooperação técnica entre o Tribunal e o Ministério Público do Trabalho (MPT) para o combate ao assédio eleitoral no trabalho nas Eleições Municipais de 2024.

Segundo a Ministra, "...assinei um termo aditivo a um acordo de cooperação que nós tínhamos firmado em 2022 com o Ministério Público do Trabalho, porque, mesmo nos espaços de trabalho, seja por uma função hierárquica, uma qualidade ou uma característica de submissão de subordinação que é própria das relações de emprego, nós tivemos experiências muito ruins nas últimas eleições. De em-

pregadores forçando, induzindo e estimulando para que seus funcionários, seus colaboradores – isso no espaço particular ou até mesmo no público administrativo – conduzissem seus votos conforme o empregador. Isso é crime eleitoral. Isso é crime que não se admite”, lembra a ministra.

“O Ministério Público do Trabalho, por meio de seu representante, doutor José de Lima, assegura que já temos mais de 300 denúncias nas eleições deste ano. Reitero que isso constitui um ilícito. A Justiça Eleitoral está preparada. Por isso, fizemos [hoje] um aditivo a este acordo, aperfeiçoando os mecanismos necessários para que haja enfrentamento e, principalmente, elucidação, processamento [dos ilícitos]. E, aqueles que assim se conduzirem, se submeterão às penas da lei,” ressaltou a ministra.

Importante ressaltar que a Resolução n. 355/2024 determina que, em havendo nos autos de processo trabalhista, indícios de prática que, em tese, configure crime eleitoral, o magistrado deverá comunicar à autoridade competente para a persecução criminal cabível.

Como forma de promover boas práticas no ambiente de trabalho, o TST divulgou em seu site de notícias, no dia 11/09/2024, uma série de medidas que podem ser adotadas pelos empregadores, tais como capacitação dos trabalhadores sobre o assédio eleitoral, seus efeitos e os meios de denúncia, criação de um canal confidencial para que as pessoas se sintam à vontade para relatar qualquer tipo de assédio e revisão das diretrizes internas para assegurar que estejam em conformidade com a legislação trabalhista e eleitoral, garantindo proteção contra qualquer tipo de assédio.

Como se pode observar, as autoridades competentes em matérias trabalhistas estão difundindo normas, orientações e reforçando medidas de fiscalização no intuito de vedar a prática do assédio eleitoral no ambiente de trabalho, estruturando-se para, se necessário, receber denúncias e penalizar quem cometer quaisquer infrações.

Embora se possa observar, mais vezes do que o razoável, o enviesamento político de decisões judiciais, é determinante que as empresas não apenas observem as normas acima trazidas, como também orientem empregados e prestadores de serviço, por meio de treinamentos, campanhas, políticas e quaisquer outras medidas no sentido de promoverem um ambiente de trabalho livre de pressões políticas, ameaças e constrangimentos em torno das escolhas pessoais de cada empregado.

**MARCELO SENA**

Sócio e diretor da
área de Direito do Trabalho
da MoselloLima Advocacia