

O crescimento do assédio eleitoral nas relações de trabalho

13/10/2022

Em tempos de eleição, indubitavelmente as questões e opiniões políticas poderão adentrar no meio ambiente de trabalho. Neste atual cenário, surge a preocupação quanto aos impactos advindos do processo eleitoral nas relações trabalhistas, em especial, o assédio eleitoral.



Ricardo Calcini
professor, consultor
e advogado trabalhista

Mas o que seria isso? Com a palavra, Nayana Shirado [1]:

"Para além da campanha eleitoral realizada no chão da fábrica ou no corpo a corpo do lado de fora, algumas candidaturas imbuídas do espírito de que para ser eleito vale tudo, lançam mão de condutas entre apoiadores e colaboradores, no ambiente de trabalho, que desequilibram a disputa eleitoral e beiram, no mínimo, à reprovação moral.

Trata-se da prática de assédio eleitoral no ambiente de trabalho ou assédio político, como também é conhecido o fenômeno que, embora mereça maior atenção da comunidade jurídica, por tangenciar o direito eleitoral, o direito administrativo e o direito do trabalho, não ensejou produção legislativa ou literatura específica até o presente momento, havendo esparsas menções nas atuações do Ministério Público do Trabalho (MPT) e do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Assim, por se tratar de uma modalidade de assédio, pode-se afirmar que está associado à ideia de coagir, impor, pressionar o trabalhador, pouco importando o liame contratual (efetivo ou temporário), ou o tomador do serviço (entidade privada ou pública), com o objetivo de fazer aderir a determinados grupos políticos, obter-lhe voto e/ou apoio a candidatos no interesse do assediante, contra a vontade do assediado, ou ainda associado à conduta de fazer adotar determinadas posturas político-ideológicas contrárias às da vítima".

Nos últimos dias está sendo veiculado pela imprensa o crescimento das denúncias envolvendo o assédio eleitoral, cujos casos são objetos de investigação pela Defensoria Pública e pelo Ministério Público do Trabalho [2].

Spacca



Leandro Bocchi de Moraes
pesquisador e professor

Aliás, o MPT divulgou recentemente a Recomendação 01/2022 com o intuito de

orientar as empresas e empregadores sobre as consequências da prática do assédio eleitoral [3]. Segundo tal recomendação, deve-se coibir a prática de atos que concedam benefícios ou vantagem em troca de voto, assim como ameaças e constrangimentos aos trabalhadores para votar em determinada pessoa nas próximas eleições.

Bem por isso, uma vez constatado o abuso de poder patronal para que o(a) trabalhador(a) seja coagido(a), intimidado(a), ameaçado(a) ou influenciado(a) em seu voto, estaremos diante do assédio eleitoral. Caso seja comprovada a denúncia, a empresa poderá responder uma ação civil pública, assim poderá suportar o pagamento de uma indenização por danos morais.

No mesmo sentido, foi divulgada também uma nota técnica para a atuação do Ministério Público do Trabalho em face das denúncias sobre a prática de assédio eleitoral no âmbito do mundo do trabalho [4]. A título de exemplo, o MPT do Paraná, após o primeiro turno das eleições, já tinha recebido pelo menos 30 denúncias de assédio eleitoral [5].

Do ponto de vista normativo brasileiro, o Código Eleitoral define nos seus artigos 299 [6] e 301 [7] a prática de assédio eleitoral como crime, podendo, inclusive, resultar em pena de reclusão de até quatro anos. Não por outra razão qual algumas centrais sindicais estão produzindo material sobre o assédio eleitoral, com explicações sobre a legislação e informações de como proceder com as denúncias [8].

De fato, a liberdade de consciência, expressão e orientação política se traduz, a um só tempo, numa garantia e num direito fundamental, assegurados pela Carta Maior em seu artigo 5º, inciso VIII [9].

Por isso que a Resolução nº 23.610, de 18 de dezembro de 2019 [10], impede a circulação de material de campanha e propaganda eleitoral nas empresas. Ainda, a Lei nº 9.504, de 30 de setembro de 1997 [11], estabelece as normas para as eleições, de modo que a referida legislação define o que é autorizado ou não em se tratando de propaganda eleitoral.

Já do ponto de vista internacional, a Convenção 111 da OIT veda a discriminação em matéria de emprego e ocupação, compreendendo, como distinção, aquela fundada em opinião política [12].

A título de exemplos, podem ser citadas algumas situações aptas a configurar o assédio eleitoral, tais como: promessas de pagamento de salários; chances de promoções; ameaças de demissão por causa da opção política, entre outras.

Em caso judicializado, a 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região condenou uma empresa ao pagamento de uma indenização por dano moral, vez que o dono da empresa teria induzido os empregados a votar em seu candidato [13]. Para a desembargadora relatora, o *"modo de agir da empresa, conforme descrito pelas testemunhas e pela mídia juntada, implica em prática de ato ilícito pela ré, que atingiu a honra da reclamante; a ofensa causou dano moral que deve ser objeto de reparação"* [14].

Claro está, portanto, que a empresa deve adotar todas as medidas efetivas a fim de coibir a prática do assédio eleitoral, pois, uma vez configurado, justifica até mesmo a rescisão indireta do contrato de trabalho. Afinal, o empregador deve zelar por um meio ambiente do trabalho seguro e saudável, de sorte a promover, através de políticas internas, orientações para se evitar campanhas e propagandas políticas no local de trabalho.

Em arremate, impende destacar que o poder diretivo do empregador não é absoluto, encontrando limitações, principalmente, quando colide com os direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores.

[1] Disponível em

https://bibliotecadigital.tse.jus.br/xmlui/bitstream/handle/bdtse/5271/2015_shirado_assedio_eleitoral_ambiente.pdf?sequence=6&start=0. Acesso em 10/10/2022.

[2] Disponível em <https://piaui.folha.uol.com.br/eleicoes-2022/crescem-denuncias-de-empresarios-chantageando-empregados-e-fornecedores-votar-em-bolsonaro>. Acesso em 10/10/2022.

[3] Disponível em <https://www.prt2.mpt.mp.br/1008-mpt-divulga-recomendacao-para-coibir-assedio-eleitoral-contratrabalhadore>. Acesso em 10/10/2022.

[4] Disponível em <https://cdn-conjur.s3.amazonaws.com/uploads/2022/10/nt-assedio-eleitoral.pdf>. Acesso em 10/10/2022.

[5] Disponível em <https://g1.globo.com/pr/norte-noroeste/noticia/2022/10/07/ministerio-publico-do-trabalho-apura-denuncias-de-assedio-eleitoral-contratrabalhadore>. Acesso em 11/10/2022.

[6] Art. 299. Dar, oferecer, prometer, solicitar ou receber, para si ou para outrem, dinheiro, dádiva, ou qualquer outra vantagem, para obter ou dar voto e para conseguir ou prometer abstenção, ainda que a oferta não seja aceita: Pena – reclusão até quatro anos e pagamento de cinco a quinze dias-multa.

[7] Art. 301. Usar de violência ou grave ameaça para coagir alguém a votar, ou não votar, em determinado candidato ou partido, ainda que os fins visados não sejam conseguidos: Pena – reclusão até quatro anos e pagamento de cinco a quinze dias-multa.

[8] Disponível em <https://sintrajufe.org.br/ultimas-noticias-detalle/casos-de-coacao-eleitoral-de-empresarios-bolsonaristas-contratrabalhadore>. Acesso em 10/10/2022.

[9] Art. 5º — 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 vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: VIII – ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei

[10] Disponível em <https://www.tse.jus.br/legislacao/compilada/res/2019/resolucao-no-23-610-de-18-de-dezembro-de-2019>. Acesso em 11/10/2022.

[11] Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19504.htm. Acesso em 11/10/2022.



[12] Art. 1 — 1. Para os fins da presente convenção o termo "discriminação" compreende: a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

[13] Disponível em <https://www.conjur.com.br/2022-mai-20/havan-pagar-dano-moral-coagir-voto-empregada>. Acesso em 11/10/2022.

[14] Disponível em <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000926-38.2020.5.02.0371/2#4f5d60e>. Acesso em 11/10/2022.

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2022-out-13/pratica-trabalhista-crescimento-assedio-eleitoral-relacoes-trabalho/>