

## O ASSÉDIO ELEITORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E SUAS CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS

Emilly Emiliano da Silva<sup>1</sup>

**RESUMO:** O presente estudo aborda sobre o assédio eleitoral apresentando o seu conceito, as suas formas, características, o poder hierárquico do empregador, as influências e discriminação no meio laboral, casos julgados em jurisprudência, indenização por danos morais e os meios de denúncias junto ao Ministério Público do Trabalho. Trata-se de uma pesquisa de cunho bibliográfico, realizada por meio de pesquisas sobre o assunto, levantamentos sobre os dados e as eleições nos últimos anos. O objetivo principal é compreender a extensão desse problema, seus métodos e as implicações no processo democrático, avaliar o impacto desse fenômeno nas eleições como um todo, compreender como é perpetrado e identificar maneiras de coibi-lo. Além disso, a pesquisa visa analisar como as leis eleitorais, como o Código Eleitoral, Lei nº 4.737 de 15 de Julho de 1965 e a Lei das Eleições nº 9.504 de 30 de Setembro de 1997 podem ser aplicadas para prevenir e punir o assédio eleitoral. Essas medidas tem como objetivo combinar a proteção do trabalhador, visto o mais vulnerável, que muitas das vezes se torna vítima, tendo seus direitos fundamentais violados.

6354

**Palavras-chave:** Assédio eleitoral. Assédio no meio laboral. Abuso político. moral e psicológico. Discriminação e constrangimento. Denúncias e meios de defesa.

**ABSTRACT:** This study addresses electoral harassment presenting its concept, its forms, characteristics, the hierarchical power of the employer, influences and discrimination in the workplace, cases judged in jurisprudence, compensation for moral damages and the means of reporting to the Ministry Public Work. This is a bibliographical research, carried out through research on the subject, surveys of data and elections in recent years. The main objective is to understand the extent of this problem, its methods and implications for the democratic process, assess the impact of this phenomenon on elections as a whole, understand how it is perpetrated and identify ways to curb it. Furthermore, the research aims to analyze how electoral laws, such as the Electoral Code, Law nº 4,737 of July 15, 1965 and the Elections Law nº 9,504 of September 30, 1997 can be applied to prevent and punish electoral harassment. These measures aim to combine the protection of workers, as they are the most vulnerable, who often become victims, having their fundamental rights violated.

**Keywords** Election harassment. Harassment in the workplace. Political. moral and psychological abuse. Discrimination and embarrassment. Complaints and means of defense.

<sup>1</sup> Graduanda do Curso de Direito do Centro Universitário Fаметro.

## 1. INTRODUÇÃO

O assédio eleitoral nas relações de trabalho se tornou no decorrer do tempo, desde a época conhecido como “voto de cabresto” de 1889, uma forma infelizmente comum, de coagir e impor as vontades do empregador sobre seus funcionários expondo em situações humilhantes e constrangedoras, com o objetivo de obter votos em um candidato de sua preferência ou no seu próprio pleito eleitoral. Tais ações persistem, principalmente em época de eleição, onde ocorre um aumento gradativo, e acontece de forma explicita, expondo assim, um risco para a garantia deliberdade de voto dos cidadãos, a moral no ambiente laboral, a dignidade da pessoa humana e a democracia.

Tendo em vista que muitas vezes, esse assédio passa despercebido pelos empregados, seja por motivos de não considerar que tais atos são crimes ou ter desconhecimento sobre esses tipos de condutas, além do receio de denunciar por motivos de ameaças e até mesmo perca da função ou cargo, pelo fato dos trabalhadores serem os mais vulneráveis na relação. Com isso, a problemática persiste devido não só ao legado histórico, mas também a priorização de interesses financeiros.

Nesse cenário, ressalta-se, de início, que a herança histórica é um fator do problema que diz respeito ao assédio eleitoral no Brasil.

6355

Portanto, é necessário que o Tribunal Superior Eleitoral (TSE), entre outros institutos possam descortinar esse fenômeno à população e conscientizá-la de que existem elementos para o combate ao assédio eleitoral, por meio da estruturação dos órgãos fiscalizadores, divulgação das ações e campanhas interinstitucionais nos veículos de comunicação e mídias sociais, discussão do tema em todas as esferas que o fenômeno alcança, da sociologia política ao direito eleitoral, direito administrativo e direito do trabalho, a fim de reverter o legado histórico e erradicar a prática do voto de cabresto que perdura nos dias atuais, intervendo, paralelamente, sobre a priorização de interesses financeiros presente no impasse.

### 1.1 O ASSÉDIO ELEITORAL

O assédio eleitoral se caracteriza como o ato de coagir, impor, pressionar o trabalhador, independentemente do vínculo contratual (efetivo ou temporário), ou o tomador do serviço de entidade privada ou pública, com o objetivo de fazer aderir a determinados grupos políticos, obter-lhe voto e 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. Tal ato constitui crime eleitoral, nos termos do art. 301 do Código

## Eleitoral:

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.

A conduta ilícita também poderá ser acompanhada ainda das seguintes condutas: A promessa ou concessão de qualquer benefício ou vantagem vinculada ao voto, à orientação política, a ameaça de prejuízo ao emprego ou às condições de trabalho, constrangimento para participar de atos eleitorais ou utilizar símbolos, adereços associados a determinada candidatura, falas depreciativas ou condutas que causem humilhação e discriminação dos trabalhadores que apoiam candidato diferente do defendido pelo empregador e outras condutas que causem ou possuam o potencial de causar dano psicológico ou econômico associados a determinado pleito eleitoral. Dessa maneira, o empregador, além da pressão e coerção, aproveita-se, ainda da situação de vulnerabilidade econômica dos trabalhadores para impor a compra do voto. No que diz o art. 299 do Código Eleitoral:

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

6356

É importante constar que o assédio pode ocorrer tanto 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.

aprendizes, bem como as pessoas que prestam serviços por meio de empresa interposta (terceirizadas e fornecedoras), ou mesmo na qualidade de autônomas ou voluntárias, bem ainda aquelas que buscam trabalho.

O assédio eleitoral laboral configura uma violência psicológica no mundo do trabalho, podendo ser classificado como uma espécie de assédio moral motivado por orientação política. A violência se ampara fundamentalmente na discriminação de pessoas por conta de sua orientação política ou escolha eleitoral, na medida que as escolhas políticas dissonantes daquelas do empregador ou do discurso corporativo são suprimidas, oprimidas ou desqualificadas. No que dispõe a CF88, art 5 VIII:

Art 5 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.

O ilícito pode se manifestar pela realização de uma conduta ou por sua ameaça. O dano poderá ser psicológico, físico ou econômico, intencional ou não. Em caso de ausência da prova da intencionalidade, é possível se reconhecer pelo seu resultado ou potencial resultado danoso às vítimas. Assim, em síntese, é caracterizado a partir de condutas abusivas que atentam contra a dignidade e a liberdade de convicção política e do exercício direto do voto pelos empregados, submetendo-os a constrangimentos e humilhações, com a finalidade de obter o engajamento e o voto da vítima durante o pleito eleitoral ou em razão dele.

O assédio eleitoral constitui uma versão atualizada do voto de cabresto, que marca os processos eleitorais brasileiros ao longo da sua história. A figura do coronel no Brasil é reconfigurada no coronelismo empresarial que marca as eleições no século XXI.

## 1.2 O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR E AS INFLUÊNCIAS POR MOTIVOS POLÍTICOS

É cediço que o poder empregatício ou poder hierárquico, encerra um conjunto de prerrogativas que dizem respeito à direção, regulamentação, fiscalização e à disciplina interna da empresa e corresponde a prestação de serviços, escolhendo a doutrina o desmembramento em poder diretivo, poder regulamentar, poder fiscalizatório e poder disciplinar.

6357

Ocorre que o poder diretivo, assim como as demais faces do poder empregatício, não é absoluto. Existem limitações em leis, convenções coletivas, sentenças normativas, acordos, convenções e tratados, notadamente em matéria de direitos fundamentais. Na seara dos direitos fundamentais, elencam-se aqueles que mais se alinham de maneira direta às relações de trabalho, como: A dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, II), a liberdade de expressão (CF, art. 5º, IV) e de convicção política (CF, art. 5º, VIII), o direito de ir e vir (CF, art. 5º, XV) e o direito à vida privada (CF, art. 5º, X), dentre outros que discorrem sobre as liberdades públicas do cidadão.

Assim, o poder diretivo do empregador não contempla a imposição de regras que atinjam a vida pessoal do trabalhador ou dos membros de seu núcleo familiar. Importa ao tema, registrar o magistério de Oliveira (2010, p.304), acerca da limitação do poder diretivo, em vista dos direitos fundamentais ínsitos ao trabalhador:

[...] o ingresso do trabalhador no âmbito laboral [...] não lhe suprime sua condição de dignidade, e por exemplo, direitos não específicos albergados no art. 5º da CF, como

o de objeção de consciência (inciso VIII), liberdade de exercício de ofício ou profissão (inciso XIII), liberdade de expressão (inciso IV) e direitos de personalidade (direito à intimidade, à vida privada, à honra, à imagem, incisos V, X e XIII), sendo integrantes do patamar normativo nas relações de labor tanto os direitos propriamente trabalhistas como os direitos trabalhistas não específicos, todos a figurarem como aspectos limitativos do poder do tomador de serviços [...]

É de se notar e reconhecer que a horizontalização dos direitos fundamentais é mais acentuada nas relações de trabalho, se tornando um terreno fértil para a proliferação de ofensas a direitos fundamentais, considerando o caráter social e o desequilíbrio de forças entre os integrantes da relação laboral, em que se registra a vulnerabilidade daquele que oferta sua força de trabalho em favor do contratante. Para além de representar uma afronta ao art. 5º, caput, incisos IV e VIII, da Constituição Federal, a crítica que se faz ao presente caso cinge-se ao cerceamento do direito à livre manifestação de pensamento e ideologia política dos empregados, no modo e medida em que a conduta do empregador lhes inflige o emudecimento fora do horário de expediente e do ambiente de trabalho, em flagrante contradição com o valor liberdade que permeia esse tipo de atividade empresarial: liberdade de expressão.

Ainda de acordo com a Lei 9.504 de 1997, conhecida como a Lei das Eleições qualquer natureza, inclusive pichar, fixar placas, estandartes, faixas, cartazes e assemelhados, devendo o responsável removê-la e proceder à restauração, no prazo de 48 horas, sob pena de multa de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) a R\$ 8.000,00 (oito mil reais) (art. 37, caput, § 1º, da Lei n. 9.504/97), por se tratar de empreendimento que depende de permissão, alvará ou licença do poder público para funcionamento, e ainda ser de uso público. Impende registrar que a legislação eleitoral proíbe ainda que cartazes portáteis sejam levados por pessoas até a empresa, pois se trata de local considerado de uso público (art. 37, caput, da Lei n. 9.504/97). De igual sorte, a pintura de muros é proibida se o muro protege prédio particular de uso comum ou cujo uso dependa de cessão, permissão ou concessão do Poder Público, enquadrados nessa situação os estabelecimentos comerciais, indústrias e prestadores de serviços e outros que funcionem com alvará, licença ou permissão do poder público, todos esses locais, enfim, de uso comum (art. 37, caput, da Lei n. 9.504/97).

De acordo com Sepúlveda (2018), o exagero de poder econômico e da posição social são fatores que contribuem para a coação e assédio eleitoral. O trabalhador, assim como todo cidadão brasileiro, tem que ter efetivada a sua garantia constitucional de exercer seu voto direto e secreto.

### 1.3 O abuso do poder econômico

Trata-se sobre o assunto de abuso do poder econômico a doação de bens ou de vantagens a eleitores, de modo a desequilibrar a disputa eleitoral e a influenciar no resultado das eleições. Para ilustrar o tema, seguem os julgados abaixo:

[...] 1. A utilização de recursos patrimoniais em excesso, públicos ou privados, sob poder ou gestão do candidato em seu benefício eleitoral configura abuso de poder econômico.

2. Na espécie, abusa do poder econômico o candidato que despense recursos patrimoniais, públicos ou privados, dos quais detém o controle ou a gestão em contexto revelador de desbordamento ou excesso no emprego desses recursos em seu favorecimento eleitoral. Nesse contexto, o subsídio de contas de água pelo prefeito-candidato, consignado no v. acórdão regional, o qual se consumou com o favorecimento de 472 famílias do município nos 2 (dois) meses anteriores às eleições, e a suspensão do benefício logo após o pleito configura-se abuso de poder econômico com recursos públicos. [...] (RESPE N. 28581, REL. MIN. FELIX FISCHER, DE 21.08.2008).

### 1.4 O abuso do poder político

O abuso do poder político é fundado no uso indevido de cargo ou função pública, eletivo ou não, com a finalidade de obter votos para determinado candidato, prejudicando a normalidade e legitimidade das eleições. Os tipos de abuso mais comuns são: Manipulação de receitas orçamentárias, utilização indevida de propaganda institucional e de programas sociais. Enfrenta o tema, o julgado transcrito abaixo:

[...] 10. O abuso do poder político ocorre quando agentes públicos se valem da condição funcional para beneficiar candidaturas (desvio de finalidade), violando a normalidade e a legitimidade das eleições (Rel. Min. Luiz Carlos Madeira, AgRgRO 718/DF, DJ de 17.6.2005; Rel. Min. Humberto Gomes de Barros, Respe 25.074/RS, DJ de 28.10.2005).

[...] 14. No caso, configurado abuso de poder pelos seguintes fatos: a) doação de 4.549 lotes às famílias inscritas no programa Taquari por meio do Decreto nº 2.749/2006 de 17.5.2006 que regulamentou a Lei nº 1.685/2006; b) doação de 632 lotes pelo Decreto nº 2.786 de 30.06.2006 que regulamentou a Lei nº 1.698; c) doação de lote para o Grande Oriente do Estado de Tocantins por meio do Decreto nº 2.802, que regulamentou a Lei nº 1.702, de 29.6.2006;

d) doações de lotes autorizadas pela Lei nº 1.711 formalizada por meio do Decreto nº 2.810 de 13.6.2006 e pela Lei nº 1.716 formalizada por meio do Decreto nº 2.809 de 13 de julho de 2006, fl. 687, anexo 143; e) 1.447 nomeações para cargos comissionados CAD, em desvio de finalidade, no período vedado (após 1º de julho de 2006); f) concessão de bens e serviços sem execução orçamentária no ano anterior (fotos, alimentos, cestas básicas, óculos, etc. em quantidades elevadíssimas) em 16 municípios, até 29 de junho de 2006, por meio de ações descentralizadas. [...] (RCED Nº 698, REL. MIN. FELIX FISCHER, DE 25.6.2009).

## 2. O abuso de poder psicológico

Em se tratando de assédio eleitoral no ambiente de trabalho, a conduta de natureza psicológica materializa-se nos comportamentos, palavras, gestos, atos do assediante com o objetivo de coagir a vítima a votar em candidato por ele apoiado ou prestar-lhe apoio político, impactando não só na imagem do trabalhador perante os colegas, como também na saúde de todo o ambiente organizacional.

De acordo com Nascimento, a conduta pode se exteriorizar em comportamentos, palavras, gestos, atos e escritos ofensivos à personalidade, dignidade ou integridade física ou psíquica de uma pessoa, ou colocar o empregado em risco ou ainda degradar o clima de trabalho, podendo se materializar ainda em intimidações, insultos, abusos de poder ou sanções disciplinares injustas que induzem na vítima os sentimentos de raiva, ameaça e humilhação, minando a confiança em si própria.

### 2.1 ATO REPETITIVO E INTENCIONAL

trabalhador, posto que é a humilhação repetitiva e de longa duração que interfere na vida do assediado, minando sua identidade, dignidade e relações afetivas, laborais e sociais. 6360

Com o efeito, a conduta se intensifica em ano eleitoral, bem antes do registro de candidatura e das convenções, quando os correligionários e militantes partidários reforçam entre os simpatizantes políticos o trabalho eleitoral no campo, já contando com o apoio do assediado para a eleição que se avizinha.

Em relação ao caráter intencional da conduta do agressor, adota-se no presente estudo o posicionamento de Junior (2009, p.25) para quem o assediador deverá ter uma conduta dolosa:

Essa conduta não decorre naturalmente das condições de trabalho, mas sim de uma ação pessoal, perversa e reiterada do agressor, que tem como objetivo aniquilar psicologicamente uma determinada pessoa que trabalhe com o agressor ou com a vítima.

### 2.2 A DISCRIMINAÇÃO NO ASSÉDIO ELEITORAL

O assédio é uma espécie do gênero discriminação, não só porque a discriminação implica desigualdade no tratamento do outro (distinção, exclusão ou preferência), mas também porque há entre ambos identidade de causas (raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social) e efeitos (destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão).

O debate sobre igualdade e discriminação se propagou no mundo do trabalho, no



cenário nacional e no plano internacional, a partir dos Pactos da ONU, bem como das Convenções da OIT que serão vistas adiante.

O Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos de 1966, promulgada pelo Decreto nº 592 de 09 de julho de 1992 no Brasil, é destacada a observância do princípio da não discriminação, insculpido no artigo 2º item 1, transcrito:

Art. 2º

Os Estados-Partes do presente pacto comprometem-se a respeitar e garantir a todos os indivíduos que se achem em seu território e que estejam sujeitos a sua jurisdição os direitos reconhecidos no presente Pacto, sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, situação econômica, nascimento ou qualquer condição.  
[...]

Artigo 26

Todas as pessoas são iguais perante a lei e têm direito, sem discriminação alguma, a igual proteção da Lei. A este respeito, a lei deverá proibir qualquer forma de discriminação e garantir a todas as pessoas proteção igual e eficaz contra qualquer discriminação por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, situação econômica, nascimento ou qualquer outra situação.

No mesmo sentido, o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966, aprovado pelo Brasil pelo Decreto Legislativo 226 de 12 de dezembro de 1991 e 6361 promulgada pelo Decreto 591 de 06 de julho de 1992, cujo artigo 2º, item 2 prevê:

Artigo 2º

2. Os Estados-Partes do presente Pacto comprometem-se a garantir que os direitos nele enunciados serão exercidos sem discriminação alguma baseada em motivos de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, situação econômica, nascimento ou qualquer outra situação.

Cumprido destacar que os normativos citados na Declaração e nos Pactos acima, embora não confeccionados sob medida para o mundo do trabalho, focaram na dignidade do ser humano, e aplicam-se inegavelmente à seara justralhista. Nesse contexto, merece destaque a Convenção III da Organização Internacional do Trabalho sobre Discriminação em matéria de Emprego e Ocupação, ratificada pelo Brasil em 1965, cujo artigo 1º, alínea “a”, prevê a exclusão baseada em opinião política, in verbis:

Para fins da presente convenção, o termo “discriminação” compreende: 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 oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.

Por fim, quanto aos motivos, a causa discriminatória há de se referir à conduta cerceadora do direito à livre manifestação de opiniões e convicções político-partidárias, que, para além de tolher a liberdade de escolha política do trabalhador e desequilibrar a disputa



eleitoral, implique humilhação da vítima perante os colegas de trabalho e degradação da saúde no ambiente de trabalho.

Como exemplo pode-se elencar a troca de voto por emprego e ainda a vista à eleição ou reeleição de determinado candidato. Adiante, o estudo cuidará com mais detença, de um caso concreto acerca da dispensa discriminatória de trabalhador que manifestou opinião política contrária à do candidato apoiado pelo empregador, situação que configura a prática de assédio eleitoral no ambiente de trabalho.

### 2.3 INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

Adiante quanto a configuração do assédio eleitoral, o estudo passará à análise dos dispositivos legais que subsidiam a responsabilização civil por danos morais sofridos pelo empregado decorrentes de ato ilícito da reclamada. A configuração de ato ilícito é fundamental para apurar a responsabilidade civil da reclamada que será materializada no pedido de indenização por danos morais decorrente da prática de assédio eleitoral, que será visto adiante. Por hora, interessa listar os elementos conformadores do ilícito, cujo fundamento legal encontra-se nos artigos 186 e 187 do Código Civil: conduta do empregado, dano e nexo de causalidade entre a conduta e o dano.

6362

### 2.4 A conduta do empregador

No caso, o encadeamento de fatos permite considerar que o ilícito decorre de uma conduta ativa da empresa vinculado no abuso do direito de despedir, excluindo a boa-fé que deve haver entre os contratantes e gerando para si o dever de reparar o dano causado, na medida em que, irresignada com a opção política do obreiro, já conhecida de longa data dos dirigentes e demais empregados. Importa registrar que é dever de quem contrata de, no mínimo, garantir ao trabalhador os direitos fundamentais ínsitos à dignidade humana, posto que o empregado não perde a condição de ser humano ao adentrar na fábrica.

Trata-se da eficácia horizontal dos direitos fundamentais referida alhures. A conduta esperada do empregador é a de envidar esforços para que incidentes como os do caso em tela não ocorram, tendo em vista a boa-fé objetiva que deve cercar toda relação contratual.

Sobreleva registrar, quanto ao abuso de direito fulcrado na extrapolação dos limites da boa-fé, a fundamentação colhida dos autos de Processo n. 7.2006.010.10.00.8, que tratou, em sede de recurso ordinário, de pedido de indenização por dano moral, julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região:

Segundo a regência do Código Civil, o ato ilícito estende-se aos casos em que a parte excede aos limites da finalidade econômica e social, da boa-fé ou dos bons costumes (art. 187). Sobre a relação da boa-fé com a ética social, destaco as lições de Vicente Ráo: “A solução comumente aceita a define como sendo um estado ético: ‘a boa-fé é um momento proporcionado pela ética social e não alterado pelo direito, que a adota; é a boa-fé normal, humana, medida pela prática cotidiana de vida e remetida, caso a caso, à apreciação do Juiz, participe e intérprete deste sentimento” (in, Ato Jurídico, 1994, p. 188). Portanto, há ato ilícito quando o particular exerce o seu direito de forma contrária aos fins sociais a que ele se destina: “O ato ilícito com origem no exercício do direito de maneira estranha ao desejado pelo legislador pressupõe que o agente exceda manifestamente os limites ditados pelos fins econômicos ou social, pela boa-fé ou bons costumes, ou seja, ultrapasse notoriamente as barreiras do razoável e tolerável, descambando para o abuso do direito” (Fabrício Zamprogna Matiello; in Código Civil Comentado; 2005; p. 149). A dicção do art. 187 do Código Civil leva a conclusão de “não ser imprescindível [...] para o reconhecimento da teoria do abuso de direito, que o agente tenha a intenção de prejudicar terceiro, bastando [...] que exceda manifestamente os limites impostos pela finalidade econômica ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes” (Pablo Stolze Gagliano; in, Novo Curso de Direito Civil, Parte Geral; 2002; p. 467).

Em breve contextualização, o excerto acima trata do caso em que um trabalhador, a serviço de candidato, em campanha eleitoral, perdera a visão, em razão de embates físicos com adversários políticos, por incentivo do contratante.

Dessa forma, o Tribunal Regional entendeu que o incentivo a confrontos agressivos, que chegam às vias de fato, elimina a boa-fé do contratante e extrapola a finalidade social das campanhas eleitorais. Em arremate, o Colegiado considerou que o reclamado, ao exceder tais limites, por intermédio de pessoa interposta, cometeu ato ilícito e foi responsabilizado civilmente pelos danos morais e materiais causados ao trabalhador.

É importante destacar também que a jurisprudência tem autorizado a reintegração do empregado, quando comprovado o exercício abusivo do direito de despedir, notadamente se infringidas as convicções filosóficas ou políticas, cujo alicerce é o direito à intimidade:

Direito potestativo de resilir o contrato. Abuso. O exercício pode mostrar-se abusivo. Despedido o empregado em face da convicção política que possui, forçoso é concluir pela nulidade do ato e consequente reintegração, com o pagamento dos salários e vantagens do período de afastamento. A liberdade política é atributo da cidadania, não passando o ato patronal pelo crivo da Constituição no que encerra, em torno do tema, garantias mínimas do cidadão. (TST-Ag. E-RR 7/89, Rel.: Min. Marco Aurélio, Ac. SDI 1810/89).

Cumprido esclarecer que essa não é a hipótese dos autos sob comento, posto que neles, o obreiro limitou-se a requerer tão somente parcelas de natureza remuneratória e indenização por danos morais.

### 3. O dano

É comprovado que o trabalhador poderá ter a dispensa motivada pela objeção de natureza política manifestada, mas também como os outros funcionários da empresa. É de se reconhecer que o cerceamento à liberdade de expressão e o comentário generalizado entre seus pares, ensejaram dano à subjetividade do reclamante, causando-lhe constrangimento e humilhação.

#### 3.1 O nexo de causalidade entre a conduta e o dano

É de clareza solar que o somatório das condutas do contratante atinentes ao abuso do direito de despedir deu azo ao dano à subjetividade do obreiro, uma vez que o empregador, por intolerância à opinião e à convicção política contrárias, findouem dispensar o empregado, gerando-lhe constrangimento e humilhação.

Pois bem, superada a configuração do ato ilícito do empregador, o estudo segue rumo à reparação do dano moral oriundo de assédio eleitoral ao empregado. Cumpre registrar que o dano moral, decorrente de assédio eleitoral, deve ser reparado civilmente, como qualquer outro dano. A reparação do dano moral encontra espeque na Constituição Federal de 1988 no artigo 5º, V e X, e no Código Civil nos artigos 182, 186 e 927, tendo como bem juridicamente tutelado a dignidade da pessoa humana violada em sua mais íntima concepção.

É sabido que o trabalhador acometido por um dano moral suporta lesão a bens que afetam a natureza da alma humana, não restritos à esfera patrimonial, como a dor, o sofrimento, a angústia, a insegurança, o abatimento e o desequilíbrio emocional, que atingem a vítima e toda a sua estrutura familiar. Considerando que não é possível alterar o tempo e reverter o que ficou indelevelmente inscrito no passado, o ordenamento jurídico prevê uma compensação, por meio de um lenitivo, consubstanciado em uma soma em espécie, a fim de propiciar melhores condições para que a vítima possa suportar as agruras inerentes ao evento danoso.

No mesmo sentido, é o magistério de Oliveira (2009, p. 220), acerca da indenização por danos morais, ao considerar que não se trata de estabelecer um preço para a dor (pretium doloris), mas de criar possibilidades para que o trabalhador desenvolva novas atividades ou entretenimentos, para vencer as

recordações dolorosas e superar o sofrimento, recebendo, pelo menos, uma compensação monetária, um lenitivo, que possa oferecer-lhe outro bem da vida para acalmar sua revolta e facilitar sua resignação diante do fato consumado.

Ensina Oliveira (2009, p. 218) que há dois fundamentos essenciais para justificar a indenização por danos morais: a vítima não pode ser deixada ao desamparo (natureza reparatória), nem os lesantes, impunes (natureza punitiva), e acrescenta:

Esses dois fundamentos repercutem seriamente na harmonia da convivência social, porque a vítima desamparada é tomada de revolta e pode cultivar o desejo de vingança; por outro lado, a impunidade dos causadores do dano acaba estimulando a ocorrência de novas lesões.

Tenho, portanto, o valor indenizado como suficiente para garantir ambos os objetivos da indenização dano moral, quais sejam o pedagógico-punitivo, evitando reincidência, e o reparador, compensando o autor pelo abalo à subjetividade sofrido.

Cumprido esclarecer que a dispensa do empregado no caso sob análise é tachada, à luz da legislação vigente, como “dispensa sem justa causa”, tão só porque o motivo não se amolda ao rol do art. 482 da CLT, embora tenha sido claramente reconhecido tanto pelo juízo a quo quanto pelo juízo ad quem, como cerceamento à liberdade de manifestação de convicções políticas contrárias às do candidato apoiado pela empresa.

É preciso registrar que o posicionamento majoritário da doutrina é de que o art. 7º, I, da Constituição Federal, que cuida da proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa, carece de lei complementar para ser aplicado.

Todavia, há quem entenda que a norma está plenamente apta a ser aplicada de imediato a todas as relações de emprego, a fim de evitar a proliferação de dispensas que, embora ostentem o rótulo de “justa causa”, são motivadas por perseguições, discriminações e intolerâncias, como preconiza Dantas (2014, p. 460- 461):

[...] Ora, negar a obrigatoriedade da motivação do ato de dispensa, autorizando despedidas imotivadas sob o simples rótulo de sem justa causa, é vulnerar o art. 7º, I da Constituição Federal e pela Lei n. 9029/95. É, em outras palavras, proteger desprotegendo, o que não parece adequado nem coerente como o propósito de valorizar o trabalho e assegurar dignidade à pessoa humana.

A prova colhida nos autos dá conta da tentativa frustrada de elidir o real motivo da dispensa sob o fundamento de que o setor de trabalho do empregado fora extinto. A casuística amoldar-se-ia ao artigo 5º da Convenção, precisamente a alínea d, adiante:

#### Artigo 5º

Entre os motivos que não constituirão causa justificada para o término da relação de trabalho constam os seguintes:

d) A raça, a cor, o sexo, o estado civil, as responsabilidades familiares, a gravidez, a religião, as opiniões políticas, ascendência nacional ou a origem social;

E a reprimenda, seguiria adiante, no artigo 10 da Convenção, com a readmissão do empregado ou o pagamento de indenização pela dispensa injustificada, in verbis:

#### Artigo 10

Se os organismos mencionados no art. 8 da presente Convenção chegarem à conclusão de que o término da relação de trabalho é injustificado e se, em virtude da legislação e prática nacionais, esses organismos não estiverem habilitados ou não considerarem possível, devido às circunstâncias, anular o término e, eventualmente, ordenar ou propor a readmissão do trabalhador, terão a faculdade de ordenar o pagamento de uma indenização adequada ou outra reparação que for considerada apropriada.

Há casos ainda em que o empregador tenta mascarar a dispensa em razão de divergência político ideológica com alguma justa causa elencada no art. 482, da CLT, como se observa no aresto oriundo da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região proferido no Recurso Ordinário 00433/93, publicado no Diário de Justiça do Estado do Paraná em 08.07.1994, p. 61, transcrito adiante, em que o Colegiado considerou nula a despedida do empregado, por violação à liberdade de expressão, garantida no art. 5º, IV da Constituição Federal e determinou a reintegração do obreiro:

6366

Se pela ultrapassagem dos limites em que, permitido o exercício do ato demissório, eis que, no caso vertente, tem traço eminentemente vinculado.

Pois bem, feitas as considerações acima, chega-se ao arremate deste tema, dado pela Corte da 4ª Região. Caracterizado o dano moral e devidamente quantificado na sentença de piso, o órgão colegiado manteve a condenação da reclamada ao pagamento de danos morais, por considerar que a dispensa se deu de forma discriminatória, restando o acórdão assim ementado:

**INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA.** Espécie em que a prova testemunhal produzida nos autos confirma que o reclamante sofreu despedida discriminatória em face de suas convicções políticas e partidárias e por ter se manifestado de forma contrária às ideias defendidas por candidato apoiado pela empresa reclamada, em clara violação ao disposto no artigo 5º, IV e VIII, da Constituição da República.

### **3.2 OS MEIOS DE DENÚNCIAS E MECANISMOS DE APURAÇÃO EM AÇÕES CONJUNTAS DE ORGANISMOS PÚBLICOS E PRIVADOS**

Considerando que o assédio eleitoral tangencia os ramos do direito eleitoral, direito administrativo e direito do trabalho, muitos são os canais de coleta de denúncia para apuração de tais ocorrências como, por exemplo, os entes sindicais, que por missão constitucional tratam

da defesa dos direitos profissionais, os órgãos de fiscalização os órgãos do Ministério Público do Trabalho (MPT), do Ministério Público Eleitoral (MPE), dos Ministérios Públicos Estaduais, dentre outros.

No dia 26 de agosto de 2002, quando iniciadas as campanhas eleitorais, foi expedida pela Coordigualdade a Recomendação nº 01/2022, que visou a alertar toda a sociedade sobre as consequências da prática de assédio eleitoral, como forma de prevenir o agravamento dos casos, que já começavam a surgir.

Em razão de tal documento, vários dirigentes sindicais do país procuraram o Ministério Público do Trabalho, motivo pelo qual, no dia 15 de setembro de 2022, realizou-se reunião na sede do MPT em Brasília, com a presença do Procurador- Geral do Trabalho, José de Lima Ramos Pereira, da Coordenação Nacional da Coordigualdade, na ocasião representada pela Procuradora Melícia Alves de Carvalho Mesel, dos representantes da Coordenadoria Nacional de Liberdade Sindical (CONALIS) e dos dirigentes da CTB, CUT, Força Sindical e da UGT.

em cartilha a ser distribuída entre as trabalhadoras e os trabalhadores, como forma de somar esforços na luta contra o assédio eleitoral.

Nesse contexto, destaca-se a importância da criação do grupo de whatsapp, denominado Assédio Eleitoral, do qual participaram a Coordenação Nacional da Coordigualdade e os 6367 Membros que estavam investigando as denúncias de assédio eleitoral no âmbito de todas as Procuradorias Regionais e Procuradorias do Trabalho nos Municípios (PTM) do MPT, que acabou facilitando a troca rápida de informações, modelos de peças para atuação e experiências, redundando, inegavelmente, em uma atuação eficiente e uniforme do MPT a respeito dessa questão.

O Termo de Cooperação também foi um instrumento eficiente que criou assim a Comissão Interinstitucional de Combate ao Assédio Político (CICAP), a quem incumbe promover ações mais contundentes e objetivas sobre o combate ao assédio eleitoral, tais como: instaurar procedimentos e investigações, realizar audiências, inclusive coletivas, expedir ofícios, notificações e recomendações, instaurar instância negocial, convocar autoridades políticas, administradores públicos e empregadores, sindicalistas e trabalhadores (servidores públicos ou da iniciativa privada), elaborar e submeter aos interessados propostas que possam auxiliar na resolução dos conflitos ou aprimorar o combate às ilegalidades de sua competência, tomar Termo de Compromisso e Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), bem como fazer cumprir o que for acordado, pelas vias próprias, sejam judiciais ou extrajudiciais.

Como bem ressalta Neto (2008, p. 55), sobre o Termo de Ajustamento de Conduta:

[...] o Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta se apresenta como instrumento de extrema eficácia na atividade ministerial de persecução da via conciliatória em substituição ao embate judicial, surgindo no contexto da nova processualística como meio alternativo de proteção de direitos.

O TAC foi criado por Lei da Ação Civil Pública e poderá ser firmado perante o Ministério Público do Trabalho, constituindo título executivo extrajudicial, em relação às cláusulas que estabelecem obrigações de natureza trabalhista, por força da regra contida no art. 876 da CLT. A característica é a projeção de efeitos para o futuro, tal como ocorre na tutela inibitória, pois estabelece regras para a conduta do compromissário a partir do momento em que o termo é celebrado.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio eleitoral é um dos tipos de assédios que se mantem na atualidade, mesmo sendo uma atitude antiga, desde o voto de cabresto do século XXI, ainda persiste nos dias atuais. O assédio, infelizmente, muitas vezes passa despercebido por motivos de ser por meio de promessas, cesta básica, promoções e planfletos, expondo a imagem e integridade das vítimas, mantendo os empregados, que são os mais vulneráveis que se vem obrigados a não denunciar tais atos.

Dessa maneira, trata-se de uma atuação fundamental para a promoção do respeito à cidadania das pessoas que trabalham e de consolidação da democracia, que requer ação planejada, estratégica, coordenada e articulada deste ramo do Ministério Público com outras instituições e órgãos públicos incumbidos da fiscalização da regularidade dos pleitos eleitorais. Nesse sentido, enfatiza-se que a ação eficiente requer uma ampla informação sobre as situações que configuram assédio eleitoral e os canais de denúncia postos à disposição da população, a fim de encorajar a denúncia pelas vítimas.

Nessa esteira, espera-se que iniciativas interinstitucionais ganhem espaço em matéria de defesa dos direitos do trabalhador, e se reproduzam nas eleições subsequentes, visto que cada vez é maior o número de obreiros que se submetem a esse tipo de assédio, sem qualquer compreensão sobre os meios para coibi-lo. É indispensável, também, cuidar da capacitação de profissionais e agentes públicos do sistema de justiça, responsáveis pela aplicação e solução de conflitos, no mundo laboral, decorrentes de condutas assediadoras pautadas na escolha e na orientação políticas.

Para sedimentar a atuação contra a violência e o assédio no mundo do trabalho, mister se faz acelerar o processo de ratificação, pelo Brasil, da Convenção 190 da OIT. Os conceitos básicos por ela trazidos possibilitaram delinear, com maior clareza, o campo subjetivo, objetivo, temporal



e material de atuação. Por fim, é importante adequar os procedimentos administrativos do Ministério Público do Trabalho e processos judiciais, com vistas a atender à celeridade e à efetividade das providências adotadas, que as demandas relacionadas ao pleito eleitoral exigem. É importante expor esse conhecimento para os funcionários, que não

tenham receio de denunciar o assédio eleitoral pois além de crime, ele não poderá ser demitido por isso, nem continuar sendo ameaçado.

## REFERÊNCIAS

**BRASIL**, Lei 4.737 de 15 de Julho de 1965. Institui o Código Eleitoral. Brasília, DF, 15 jul de 1965. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l4737compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4737compilado.htm). Acesso em: 23 de outubro de 2023.

**BRASIL**, Decreto nº 592 de 06 de Julho de 1992. Dispõe sobre o Pacto internacional sobre direitos civis e políticos. Brasília, DF, 06 jul de 1992. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/do592.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/do592.htm). Acesso em: 23 de outubro de 2023.

**BRASIL**, Decreto nº 591 de 06 de Julho de 1992. Dispõe sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Brasília, DF, 06 jul de 1992. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/do591.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/do591.htm). Acesso em: 23 de outubro de 2023

6369

**BRASIL**, Decreto nº 10.088 de 05 de Novembro de 2019. Dispõe sobre a Organização Internacional do Trabalho (OIT). Brasília, DF, 05 nov de 2019. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5). Acesso em: 23 de outubro de 2023.

**BRASIL**, Lei 9.504 de 1997. Dispõe sobre a Lei das Eleições. Brasília, DF, 30 setem de 1997. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9504.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9504.htm). Acesso em: 22 de outubro de 2023.

**DANTAS**, Adriano Mesquita. A tutela jurisdicional efetiva e específica do direito fundamental ao trabalho: instrumento de controle judicial das despedidas arbitrárias ou sem justa causa. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Orgs.) Estudos aprofundados da magistratura do trabalho. Salvador: Editora Juspodivm, 2014, v. II, pp. 451-487;

**JUNIOR**, Fernando Antônio Marques. Assédio moral no ambiente de trabalho. São Paulo: LTr, 2009;

**NASCIMENTO**, Sônia Mascaro. Assédio moral no trabalho. Disponível em: [www.soniamascaro.com.br](http://www.soniamascaro.com.br). Acesso em: 22 de setembro de 2023.

**NETO**, Raimundo Dias de Oliveira. Ministério Público do Trabalho – Atuação extrajudicial. São Paulo: LTr, 2008;

**OLIVEIRA, Christiana D' Arc Damasceno.** O Direito do Trabalho Contemporâneo. São Paulo: 2010

**OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de.** Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional, 5<sup>a</sup>. ed. São Paulo: LTr, 2009;

**SEPULVEDA, Luciano; et.al.** Compra de Votos: Uma Nova Modalidade do “Voto de Cabresto” na Atualidade Política Brasileira. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 03, Ed. 07, Vol. 04, pp. 20-30, (2018). ISSN:2448-0959. Acesso em: 22 de setembro de 2023.