

**FUNDAÇÃO EDUCACIONAL MACHADO DE ASSIS
FACULDADES INTEGRADAS MACHADO DE ASSIS
CURSO DE DIREITO**

EMERSON LUIZ CARÉ TURRA

**ASSÉDIO ELEITORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO: AS MANIFESTAS
PREFERÊNCIAS ELEITORAIS DO EMPREGADOR QUE CONFIGURAM O DANO
MORAL PASSÍVEL DE INDENIZAÇÃO
TRABALHO DE CURSO**

Santa Rosa
2024

EMERSON LUIZ CARÉ TURRA

**ASSÉDIO ELEITORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO: AS MANIFESTAS
PREFERÊNCIAS ELEITORAIS DO EMPREGADOR QUE CONFIGURAM O DANO
MORAL PASSÍVEL DE INDENIZAÇÃO
TRABALHO DE CURSO**

Monografia apresentada às Faculdades Integradas
Machado de Assis, como requisito parcial para
obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Ms. Ricieri Rafael Bazanella Dilkin

Santa Rosa
2024

EMERSON LUIZ CARÉ TURRA


**ASSÉDIO ELEITORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO: AS MANIFESTAS
PREFERÊNCIAS ELEITORAIS DO EMPREGADOR QUE CONFIGURAM O DANO
MORAL PASSÍVEL DE INDENIZAÇÃO
TRABALHO DE CURSO**

Monografia apresentada às Faculdades Integradas
Machado de Assis, como requisito parcial para
obtenção do Título de Bacharel em Direito.


Banca Examinadora



Prof. Ms. Riciéri Rafael Bazanella Dilkin



Esp. Guilherme Henrique Tavares Diniz



Prof.ª Ms.ª Rubiane Solange Gassen Assis

Santa Rosa, 04 de julho de 2024.

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a todos que
contribuíram para a formação da pessoa
que sou hoje.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus pelo dom da vida, pela saúde e pelas oportunidades abertas que me trouxeram até aqui.

À minha família, agradeço pelo apoio e pela compreensão nesses longos anos de graduação que me deixaram, por vezes, distante.

À minha esposa, Elisandra Carpenedo, agradeço por compartilhar a vida comigo e motivar-me a seguir na busca dos nossos sonhos.

Agradeço ao meu orientador, Ricieri Rafael Bazanella Dilkin, pelos conhecimentos compartilhados e pelo auxílio prestado na elaboração deste trabalho.

“Talento é dom é graça. E sucesso nada tem a ver com sorte, mas com determinação e trabalho.”

Augusto Branco

RESUMO

A temática abordada na presente monografia é o assédio eleitoral nas relações de emprego. O assédio eleitoral é uma mazela do processo eleitoral brasileiro capaz de viciar a livre manifestação da vontade dos eleitores, razão pela qual é prática totalmente ilícita de captação de votos, ao serem auferidos mediante coação, intimidação ou constrangimento exercidos em diversas relações, como familiares, sociais ou de trabalho. A delimitação temática reside no estudo da responsabilização civil do empregador pelo dano extrapatrimonial sob a perspectiva da Constituição Federal, da Consolidação das Leis do Trabalho, do Código Civil e do Código Eleitoral. A problemática do presente estudo está pautada em: quando a ocorrência de assédio eleitoral configura o dano moral indenizável? O trabalho adota a abordagem metodológica teórica, ao se desenvolver mediante a análise da legislação e da doutrina. O tratamento dos dados é qualitativo, ao não serem passíveis de quantificação os dados obtidos. No tocante aos procedimentos técnicos adotados, é empregada pesquisa documental, ao analisar as legislações acerca do tema. Ao utilizar livros, notícias, monografias e artigos científicos correlatos ao tema abordado, utiliza-se, também, da pesquisa bibliográfica. Em relação ao plano de produção de dados, devido às técnicas de pesquisa documental e bibliográfica, o levantamento dos dados para o estudo é de maneira indireta e o método para análise e interpretação de dados produzidos é o dedutivo. Busca-se compreender a forma de ocorrência do assédio eleitoral na relação de emprego e os elementos da responsabilidade civil do empregador, baseado no ordenamento jurídico e em decisões proferidas pelo STF, pelo TST e, principalmente, pelo TRT4. Para isso, a monografia está organizada em dois capítulos, subdivididos em três subseções. No primeiro capítulo, são abordados os requisitos para a formação da relação de emprego, os poderes empregatícios e seus limites, assim como a propaganda eleitoral no ambiente de trabalho. Do capítulo, resta confirmada a necessidade de cinco elementos para configurar a relação de emprego, sendo eles: onerosidade, prestação por pessoa física, pessoalidade, habitualidade e subordinação. Evidencia-se o limite dos poderes empregatícios à relação de emprego e a vedação desses poderes atingirem a esfera pessoal do empregado, assim como confirma a vedação à propaganda eleitoral no ambiente laboral. No segundo capítulo, aborda-se o assédio eleitoral como espécie de assédio moral laboral, expõe-se o conceito do assédio eleitoral e os elementos da responsabilidade civil do empregador. Ao final, conclui-se ser o assédio eleitoral na relação de emprego um abuso do poder diretivo e do poder econômico do empregador, bem como uma ofensa ao direito fundamental do voto livre dos empregados. Dessa forma, presume-se o dano moral do empregado quando o assédio eleitoral é cometido pelo empregador na relação de emprego, ou seja, independe da comprovação do efetivo dano para restar configurada a responsabilidade civil do empregador e, conseqüentemente, o dever de indenizar o empregado.

Palavras-chave: Relação de emprego - Assédio eleitoral – Assédio moral - Dano moral presumido.

ABSTRACT

The theme addressed in this monograph is electoral harassment in employment relationships. Electoral harassment is a blemish on the Brazilian electoral process capable of vitiating the free expression of voters' will, which is why it is a completely illicit practice of capturing votes, as they are obtained through coercion, intimidation or embarrassment exercised in various relationships, such as family, social or work. The thematic delimitation lies in the study of the civil liability of the employer for extra-patrimonial damage from the perspective of the Federal Constitution, the Consolidation of Labor Laws, the Civil Code and the Electoral Code. The problem of this study is based on: when does the occurrence of electoral harassment constitute compensable moral damage? The work adopts a theoretical methodological approach, developing through the analysis of legislation and doctrine. Data processing is qualitative, as the data obtained cannot be quantified. Regarding the technical procedures adopted, documentary research is used to analyze the legislation on the subject. When using books, news, monographs and scientific articles related to the topic addressed, bibliographic research is also used. In relation to the data production plan, due to documentary and bibliographic research techniques, data collection for the study is indirect and the method for analyzing and interpreting data produced is deductive. The aim is to understand how electoral harassment occurs in the employment relationship and the elements of the employer's civil liability, based on the legal system and decisions handed down by the STF, the TST and, mainly, the TRT4. To this end, the monograph is organized into two chapters, subdivided into three subsections. The first chapter addresses the requirements for the formation of the employment relationship, employment powers and their limits, as well as electoral propaganda in the workplace. The chapter confirms the need for five elements to configure the employment relationship, namely: onerosity, provision by an individual, personality, habituality and subordination. It highlights the limit of employment powers to the employment relationship and the prohibition of these powers reaching the employee's personal sphere, as well as confirming the prohibition of electoral propaganda in the workplace. In the second chapter, electoral harassment is discussed as a type of workplace moral harassment, the concept of electoral harassment and the elements of the employer's civil liability are explained. In the end, it is concluded that electoral harassment in the employment relationship is an abuse of the employer's management power and economic power, as well as an offense to employees' fundamental right to free vote. In this way, moral damage to the employee is presumed when electoral harassment is committed by the employer in the employment relationship, that is, it does not depend on proof of actual damage so that the employer's civil liability remains configured and, consequently, the duty to compensate the employee.

Keywords: Employment relationship - Electoral harassment – Moral harassment - Presumed moral damage.

LISTA DE ABREVIações, SIGLAS E SÍMBOLOS.

ACP - Ação Civil Pública

ADI - Ação Direta de Inconstitucionalidade

ADPF - Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental

AIRR - Agravo de Instrumento em Recurso de Revista

Art. - Artigo

CC/2002 - Código Civil de 2002

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

CPC/2015 - Código de Processo Civil de 2015

CRFB/1988 - Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência Social

FGTS - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

Inc. - Inciso

MPT - Ministério Público do Trabalho

p. - Página

ROT - Recurso Ordinário Trabalhista

STF - Supremo Tribunal Federal

TAC - Termo de Ajuste de Conduta

TRT4 - Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

TSE - Tribunal Superior do Trabalho

§ - Parágrafo

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
1 ASPECTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO, PODERES DO EMPREGADOR E A CAMPANHA ELEITORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	13
1.1 REQUISITOS PARA CONFIGURAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO.....	14
1.2 PODERES DO EMPREGADOR.....	24
1.3 A PROPAGANDA ELEITORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	29
2 ASSÉDIO ELEITORAL.....	36
2.1 ASSÉDIO ELEITORAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO: APENAS UMA DAS ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO.....	37
2.2 ASSÉDIO ELEITORAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO.....	43
2.3 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR PELO ASSÉDIO ELEITORAL OCORRIDO NA RELAÇÃO DE EMPREGO.....	54
CONCLUSÃO.....	61
REFERÊNCIAS.....	66

INTRODUÇÃO

A temática a ser abordada na presente monografia é o assédio eleitoral nas relações de emprego gerado mediante o abuso do poder diretivo e do poder econômico pelo empregador durante o período eleitoral. A delimitação temática reside no estudo da responsabilização civil do empregador pelo dano extrapatrimonial mediante ações indenizatórias individuais sob a perspectiva da Constituição Federal, da Consolidação das Leis do Trabalho, do Código Civil e do Código Eleitoral.

O conteúdo da pesquisa envolve o direito fundamental dos empregados ao voto livre e a coação gerada pelo poder econômico e diretivo dos empregadores na relação de emprego. Dessa análise, a problemática do presente estudo está pautada em: quando a ocorrência de assédio eleitoral configura o dano moral indenizável? Nesse contexto, a monografia confirma o problema e tem a seguinte resposta: as condutas do empregador abusivas ao seu poder diretivo e econômico, visando obrigar o empregado a aliar-se ao seu viés político-partidário, configuram o assédio eleitoral, espécie de assédio moral, e ensejam a responsabilidade civil do empregador em compensar o dano moral sofrido pelos empregados, sendo esse dano presumido.

Por essa razão, a pesquisa tem como objetivo geral compreender quando a ocorrência do assédio eleitoral na relação de emprego enseja a responsabilidade civil do empregador na reparação do dano extrapatrimonial causado aos empregados mediante indenização. Porquanto, baseia-se na Constituição Federal, na Consolidação das Leis do Trabalho, no Código Civil e em decisões prolatadas no âmbito do Supremo Tribunal Federal (STF), no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e, principalmente, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4).

Ademais, os objetivos específicos desta monografia consistem, primeiramente, em estudar os requisitos para a configuração da relação de emprego e os poderes empregatícios gerados por essa relação, bem como a campanha eleitoral no ambiente de trabalho, a fim de verificar seus limites. Consistem, também,

em investigar a feição do assédio eleitoral como decorrência do assédio moral e verificar os elementos da responsabilidade civil do empregador amoldados ao assédio eleitoral na relação de emprego que preenchidos o tornam indenizável.

O estudo justifica-se pelo seu elevado valor acadêmico e pela sua abrangência social e constitucional, na medida em que o voto livre é o cerne do estado democrático de direito. Assim, possibilitará aos empregados compreenderem as ações do empregador consideradas ilícitas durante o período eleitoral e configuradoras do dano moral passível de indenização. Ainda, contribuirá para os empregadores compreenderem o limite do seu poder diretivo e econômico frente ao direito constitucional do voto livre, visto que o abuso desses poderes, na busca de aliar o empregado ao viés político-partidário da empresa, configura o assédio eleitoral e gera o dever de indenizar.

Nesse sentido, a pesquisa é pautada na viabilidade e coerência, embora não exista um amplo conteúdo doutrinário acerca do assédio eleitoral nas relações de emprego, por se tratar de matéria correlata ao assédio moral laboral, sua explanação é viabilizada. Diante disso, o estudo correlaciona os conteúdos nas partes convergentes, assim como analisa julgados do STF, do TST e do TRT4, com o fim de entrelaçar os conceitos e expor claramente a configuração do assédio eleitoral na relação de emprego e a forma de responsabilização do empregador.

O trabalho adota abordagem metodológica teórica ao se desenvolver mediante a análise da legislação e da doutrina. Diante disso, devido à natureza teórica da pesquisa, o tratamento dos dados é qualitativo, ao não serem passíveis de quantificação os dados obtidos. No tocante aos procedimentos técnicos adotados, é empregada pesquisa documental ao analisar as legislações acerca do tema. Ademais, ao utilizar livros, notícias, monografias e artigos científicos correlatos ao tema abordado, utiliza-se, também, da pesquisa bibliográfica. Em relação ao plano de produção de dados, devido às técnicas de pesquisa documental e bibliográfica, o levantamento dos dados para o estudo é de maneira indireta e o método para análise e interpretação de dados produzidos é o dedutivo.

Condizendo com os objetivos específicos apresentados, a pesquisa encontra-se estruturada em dois capítulos, subdivididos em três subseções. No primeiro ponto, define-se a relação de emprego, uma vez que a existência dessa acarreta a incidência de normas trabalhistas específicas, tanto ao empregador quanto ao empregado. Pontualmente, serão expostas três decisões prolatada pelo

TRT4, entre 2022 e 2023, acerca dos requisitos necessários para a formação da relação de emprego.

Após demonstrar a estrutura da relação de emprego, progride-se para a exposição dos poderes empregatícios gerados pela relação de emprego e os seus limites. Na sequência, são analisados os limites da propaganda eleitoral no ambiente de trabalho, pois, mesmo sendo propriedade privada, o ambiente laboral está abrangido pela legislação eleitoral. Nesse ínterim, é analisada, sumariamente, a decisão do STF na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) n.º 548, julgada em 2018, na qual consta a finalidade precípua da propaganda eleitoral.

No segundo e último ponto temático, será exposto o assédio eleitoral na relação de emprego como uma das espécies de assédio moral laboral, na medida em que os fatos geradores surgem de posturas similares, principalmente, a partir do abuso do poder econômico e do poder diretivo exercidos pelos empregadores. Em seguida, conceitua-se o assédio eleitoral e apresentam-se as diversas maneiras de responsabilizar o empregador por sua conduta assediante. Para tanto, é analisada uma Ação civil Pública, ajuizada no ano de 2022, no âmbito do TRT4, com posterior acordo firmado em 2023, conjuntamente, o Mandado de segurança ajuizado em decorrência de decisão prolatada na citada ação junto ao TRT4, em 2022, com perda do objeto pelo acordo entabulado em 2023.

No mais, são analisadas duas decisões prolatadas pelo TRT4 no ano de 2023, referente a ações individuais com condenações de empregadores por assédios eleitorais na relação de emprego ocorridos na eleição presidencial de 2022. A fim de explicar o posicionamento, por ora, da corte superior trabalhista, será exposta uma recente decisão do TST, julgada em 2022, que inadmitiu recurso à instância superior em um caso de assédio eleitoral ocorrido na relação de emprego. Ainda, é abordada sumariamente a decisão prolatada pelo STF na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) n.º 6.050, julgada em 2023, na qual ficou previsto o dever de o magistrado utilizar-se de todo o ordenamento jurídico ao analisar os danos extrapatrimoniais decorridos na relação de emprego. Por fim, elencam-se os elementos exigidos para a configuração da responsabilidade civil do empregador nas ações individuais indenizatórias movidas pela ocorrência de assédio eleitoral, dando ênfase à presunção de dano aplicada ao assédio eleitoral cometido pelo empregador na relação de emprego.

1 ASPECTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO, PODERES DO EMPREGADOR E A CAMPANHA ELEITORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Neste primeiro capítulo, a monografia concentra-se em definir a relação de emprego, uma vez que a existência dessa acarreta a incidência de normas trabalhistas específicas tanto ao empregador quanto ao empregado. Para tanto, serão analisadas as diferenças entre a relação de emprego e a relação de trabalho, bem como os requisitos impostos pela legislação para concretizar o vínculo empregatício, sendo eles: onerosidade, prestação por pessoa física, pessoalidade, não-eventualidade/habitualidade e subordinação.

As análises partem de conceitos doutrinários sobre a relação de emprego; na sequência, serão estudados os requisitos da relação individualmente com base na legislação vigente e doutrina. Juntamente com a exposição dos requisitos, serão expostos três Acórdãos prolatados pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4), nos anos de 2022 e 2023. O primeiro aborda o fenômeno da “pejotização”, isto é, uma forma ilícita de contratação. Na sequência, o segundo aborda a essencialidade do requisito da pessoalidade para configurar a relação de emprego. O terceiro expõe sobre o importante requisito da subordinação e o reconhecimento da subordinação estrutural pelo Poder Judiciário.

Após demonstrar a estrutura da relação de emprego, a monografia avança para as demais questões relevantes ao tema pesquisado. Sabe-se que a subordinação é um dos requisitos para a existência da relação de emprego e a alteridade é uma característica do empregador. Da cumulação dessas características, surgem os poderes empregatícios, isto é, o poder diretivo, o poder regulamentar, o poder fiscalizatório e o poder disciplinar, exercidos pelo empregador sobre a relação de emprego.

No entanto, os poderes empregatícios não são absolutos: estão limitados aos direitos fundamentais dos empregados, sendo poderes exercidos pelo empregador sobre a relação de emprego, não sobre a pessoa do empregado. Dessa forma, adentrando no tema, serão explanados os conceitos doutrinários acerca dos poderes e os seus limites, pois mesmo que o exercício seja direito do empregador, deve haver limitação no tocante aos direitos fundamentais dos empregados.

Adiante, serão analisados os limites da propaganda eleitoral no ambiente de prestação do trabalho. Nesse sentido, embora a propaganda eleitoral detenha grau

elevado de liberalidade acerca da persuasão dos eleitores, é totalmente regrada pela Lei n.º 9.504/1997, a qual estabelece as liberalidades, as proibições e as punições aplicáveis às campanhas eleitorais. Com a intenção de expor o entendimento da corte superior sobre a campanha eleitoral, é analisada, sumariamente, a decisão do STF na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF), n.º 548, julgada em 2018, na qual consta a finalidade precípua da propaganda eleitoral.

Nesse viés, também serão abordadas as características constitucionais do voto como um direito fundamental, estabelecendo os detentores dessa condição eleitoral, e os limites impostos aos empregadores na campanha eleitoral, pois o ambiente da empresa é abrangido pela legislação eleitoral, mesmo sendo propriedade privada. Dessa forma, as campanhas ilícitas nesse local podem ensejar punições previstas na legislação eleitoral e, além disso, colaborar para a ocorrência do assédio eleitoral na relação de emprego.

1.1 REQUISITOS PARA CONFIGURAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO

A definição do contrato de trabalho e conseqüentemente da relação de emprego encontra-se no art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)¹. No entanto, a definição trazida pela legislação é imprecisa e padece de complementação doutrinária para se chegar ao conceito de relação de emprego, pois o contrato de trabalho por si não produz a relação de emprego, apenas faz surgir tal relação (Resende, 2020).

Para este estudo, é importante distinguir a relação de emprego das demais relações de trabalho, uma vez que os elementos da responsabilidade civil a serem comprovados para gerar o dever de indenizar ao empregador pelo ilícito divergem conforme a relação estabelecida entre as partes. Para Sérgio Pinto Martins, a relação de trabalho é um gênero, no qual a relação de emprego é uma espécie (Martins, 2023). Na mesma linha de raciocínio, Rogério Renzetti afirma:

Toda relação de emprego é uma relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho é uma relação de emprego. Dizer que a relação de trabalho é gênero significa afirmar que ela não se esgota na relação de emprego, que essa é apenas uma de suas espécies. Sendo assim, vale citar algumas

¹ Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego (Brasil, 1943).

outras espécies, como, por exemplo, trabalho avulso, voluntário, estagiário e cooperativado (Renzetti, 2021, p. 74).

Dessa forma, de acordo com Renzetti, a CLT deve ser interpretada diversamente quando trata da expressão “contrato de trabalho”, uma vez que o legislador não se preocupou com as sutilezas interpretativas. Sendo assim, o leitor deve interpretar a expressão com o sentido de “contrato de emprego”, visto que a expressão “relação de trabalho” não é sinônimo de “relação de emprego”. Utilizando-se desse conhecimento, pode-se afirmar que o contrato de emprego é o acordo tácito ou expresso que corresponde à relação de emprego (Renzetti, 2021).

Adiante, é importante estabelecer as diferenças entre contrato de trabalho, relação de trabalho e relação de emprego, tendo em vista que no âmbito do direito do trabalho cada expressão produz efeitos diversos no mundo jurídico. Na visão de Resende, destaca-se que:

O contrato de trabalho pode ser definido como o acordo de vontades, tácito ou expresso, pelo qual uma pessoa física (empregado) coloca seus serviços à disposição de uma pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado (empregador), sendo estes serviços pessoais, não eventuais, onerosos e subordinados (Resende, 2020, p. 311).

Nesse sentido, segundo Martins, o contrato de trabalho, apesar de sua natureza contratual oriunda do Direito Civil, distingue-se da matéria ao ser regido por regras específicas trabalhistas. A relação de trabalho, por sua vez, difere-se do contrato ao poder existir independentemente da existência do contrato de trabalho, portanto, é gênero que abarca os contratos de trabalho, sua existência se dá através da prestação do serviço. A relação de trabalho é o gênero do qual surgem as diversas espécies, tais como: o trabalho autônomo, o trabalho eventual, o trabalho avulso. Dentre as espécies, encontra-se a relação de emprego (Martins, 2023).

O conceito de relação de emprego, por seu turno, depreende-se da combinação dos artigos 2º e 3º da CLT², dos quais surgem os requisitos para sua configuração, sendo estes: a pessoalidade, a prestação do serviço por pessoa física, a onerosidade, a não-eventualidade/habitualidade e a subordinação (Renzetti, 2021).

² Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. [...]

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário (Brasil, 1943).

Dessarte, para a relação de emprego existir, é imprescindível ser firmado o contrato de trabalho/emprego, tácito ou expresso, entre o empregador e o empregado, no qual estarão previstos direitos e deveres das partes. Diante disso, o empregador é a parte principal da relação, pois inexistente a relação de emprego sem a sua vontade, sendo o empregado, portanto, a parte hipossuficiente da relação estabelecida. O conceito de empregador para Renzetti:

O empregador é uma pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado que contrata a prestação de serviços de uma pessoa física e, assumindo os riscos do negócio, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços (Renzetti, 2021, p. 148).

Em continuidade, o art. 2º, § 1º, da CLT³, prevê os empregadores por equiparação, o que, na visão de Resende, trata-se de uma previsão legal atécnica, porque são empregadores de fato e não equiparados (Resende, 2020). O empregador possui duas características principais: a despersonalização e a alteridade. Na definição de Renzetti, alteridade significa o empregador suportar todos os riscos das atividades econômicas, ou seja, nenhum prejuízo da empresa será repassado ao empregado. Dessa característica, principalmente, decorrem os poderes empregatícios, pois, ao suportar todos os ônus da atividade empreendedora, o empregador tem o direito de organizá-la como entender mais rentável. A despersonalização, por sua vez, é o oposto da personalidade, ou seja, o empregado não se vincula à pessoa do empregador, e sim à empresa contratante. Logo, a troca de proprietário da empresa não altera a relação de emprego (Renzetti, 2021).

No outro polo da relação de emprego, encontra-se o empregado, conforme já mencionado, a parte hipossuficiente da relação. A definição de empregado é encontrada no art. 3º da CLT⁴, cumulado ao requisito da personalidade expresso no art. 2º da mesma lei (Renzetti, 2021). A definição de empregado na visão de Renzetti:

³ Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados (Brasil, 1943).

⁴ Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário (Brasil, 1943).

Desse modo, o conceito mais completo de empregado é o que o define como toda pessoa física ou natural que contrata, de livre e espontânea vontade, seja de forma tácita ou expressa, a prestação não eventual de seus serviços a um tomador, sob a dependência deste e mediante salário (Renzetti, 2021, p. 120).

O contrato de trabalho/emprego traz consigo os elementos que originam este vínculo, os quais merecem atenção especial, uma vez que a ausência de qualquer um deles desfigura a relação de emprego. O contrário também impera, isto é, a configuração dos elementos, simultaneamente, em outra relação diversa da relação de emprego, permite o seu reconhecimento perante a Justiça do Trabalho. Caso a relação de emprego seja reconhecida no âmbito judicial, implicará na condenação do então empregador ao pagamento de todos os encargos relacionados à relação trabalhista de emprego, tais como: décimo terceiro, férias, FGTS, verbas rescisórias.

A relação de emprego configura-se com a presença dos requisitos da subordinação, onerosidade, prestação por pessoa física, pessoalidade e não eventualidade, conforme ensina Resende:

Relação de emprego é a relação de trabalho subordinado. Utilizando o conceito de relação de trabalho mencionado acima, pode-se dizer que a relação de emprego é o vínculo de trabalho humano sob subordinação. Entretanto, a subordinação não é o único requisito para a caracterização da relação de emprego. Também o são a prestação de trabalho por pessoa física, a pessoalidade, a onerosidade e a não eventualidade (Resende, 2020, p. 75).

Para Martins, são também cinco os requisitos a serem analisados, simultaneamente, para a formação da relação de emprego apenas com nomenclatura um pouco diversa, sendo eles: o empregado ser pessoa física, a não eventualidade na prestação do serviço, a dependência, o pagamento de salário e a prestação pessoal do serviço (Martins, 2023). Carlos Henrique Bezerra Leite ressalta que “[...] a existência da relação empregatícia exige a presença conjunta de todos os elementos essenciais. A ausência de pelo menos um deles descaracteriza a relação empregatícia” (Leite, 2023, p. 91). Destaca-se não ser unânime a doutrina em relação aos requisitos da relação empregatícia, porque, de acordo com Renzetti, alguns autores entendem estar inserido o requisito do serviço ser prestado por pessoa física junto ao requisito da pessoalidade, porém, é apenas uma distinção didática (Renzetti, 2021).

Independentemente da corrente doutrinária adotada, para a monografia é importante elencar individualizadamente os requisitos, a fim de trazer robustez teórica ao trabalho. Em primeira análise, o requisito da pessoa física é uma exigência normativa expressa no art. 3.º da CLT. Nesse viés, Martins alerta que o empregado necessariamente deve ser pessoa natural para figurar nessa condição, pois a legislação trabalhista não admite a contratação, como empregado abrigado nas normas trabalhistas, de pessoa jurídica, haja vista que os serviços prestados pelas pessoas jurídicas estão resguardados pelo Direito Civil (Martins, 2023).

No mesmo caminho, Resende afirma ser possível contratar pessoa jurídica para prestar serviço em outra empresa, porém, mesmo o serviço sendo executado pelas pessoas naturais, estas laboram em nome da empresa contratada e vinculadas a ela, portanto, não geram relação empregatícia com a empresa contratante (Resende, 2020). Ocorre que a possibilidade de contratar pessoas jurídicas para prestar qualquer serviço a outra pessoa jurídica desencadeou uma forma de os empregadores tentarem evadir-se dos encargos trabalhistas mediante a elaboração de acordos ilegais. Para isso, os empregados prestam o serviço por meio de uma empresa unipessoal, a fim de não geram o vínculo empregatício, atitude denominada como “pejotização” (Renzetti, 2021).

Nos casos de “pejotização”, compete à Justiça do Trabalho analisar a configuração ou não do vínculo de emprego quando provocada para tanto. Caso descoberta a fraude, o empregador é condenado a ressarcir o colaborador com todas as verbas trabalhistas previstas para a relação de emprego. O Tribunal Regional da 4ª Região (TRT4) reconheceu o fenômeno apontado pela doutrina no julgamento do Recurso Ordinário Trabalhista n.º 0021357-70.2019.5.04.0701⁵, em 19/08/2022, no qual foi provocado a rever decisão prolatada em primeiro grau de jurisdição, restando assim ementado:

VÍNCULO DE EMPREGO. “PEJOTIZAÇÃO”. CARACTERIZADA. A “pejotização” tem sido utilizada pela doutrina e pela jurisprudência para se referir à contratação de serviços exercidos por pessoas físicas, de modo subordinado, não eventual e oneroso, realizada por meio de pessoa jurídica, na tentativa de burlar eventuais relações de emprego, sendo nula de pleno direito, na forma do art. 9º da CLT, por violar direitos constitucionalmente assegurados (art. 7º, Constituição Federal), bem como os princípios da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, Constituição Federal) e da valorização social do trabalho (art. 170 e 193, Constituição Federal). No caso

⁵ TRT da 4ª Região, 8ª Turma, 0021357-70.2019.5.04.0701 ROT, em 19/08/2022. Relator: Desembargadora Brigida Joaquina Charao Barcelos (Brasil, 2022).

dos autos, restaram evidenciados os requisitos do vínculo de emprego, previstos nos arts. 2º e 3º da CLT (Brasil, 2022).

No seu voto, a eminente Desembargadora redatora Brigida Joaquina Charao Barcelos expendeu seu entendimento acerca da “pejotização”:

Conforme já salientado, a “pejotização” no ambiente de trabalho é uma forma de contratação utilizada pelos empregadores visando à diminuição dos custos e encargos trabalhistas. Desse modo, tem como objetivo aparentar contratações lícitas para prestação de serviços autônomos por pessoas jurídicas, o que viola cabalmente o princípio da primazia da realidade, prejudicando a aplicabilidade dos direitos sociais garantidos aos empregados pela Constituição Federal e pela CLT (Brasil, 2022).

Da ilicitude da “pejotização”, nota-se que somente as pessoas físicas podem ser consideradas empregados na relação de emprego, tanto é assim que, primeiramente, afasta-se a prestação de serviço pela pessoa jurídica para então reconhecer o vínculo de emprego e indenizar o empregado prejudicado. Portanto, pessoas jurídicas são contratadas apenas para a prestação de serviços e não geram vínculo de emprego com a contratante quando respeitadas as normas jurídicas. Importante mencionar essa modalidade ilegal de contratação na monografia, pois o empregado assediado nesse contexto de relação de trabalho necessita comprovar elementos diversos para responsabilizar o empregador pelo ilícito ou então postular o reconhecimento da relação de emprego mediante o reconhecimento da fraude da “pejotização”.

Prosseguindo com a exposição dos requisitos, a personalidade estabelece que o contrato de emprego seja firmado com um empregado determinado e este deve prestar o serviço pessoalmente, ou seja, não se admite sua substituição, assim ensina de Leite:

O contrato de trabalho é, via de regra, *intuitu personae* com relação ao empregado, que é sempre pessoa física. Desse modo, presentes os demais requisitos da relação empregatícia, mas ausente a personalidade do empregado na prestação de serviços, não há como ser reconhecido o vínculo de emprego (Leite, 2023, p. 91)

Nesse sentido, o requisito da personalidade é inerente à relação de emprego, visto que seu desvirtuamento impede o reconhecimento da relação, esse entendimento é aplicado nas demandas que permeiam a Justiça do Trabalho. Como exemplo, colaciona-se ementa da decisão do Recurso Ordinário Trabalhista n.º

0020252-45.2020.5.04.0015⁶, julgado em 26/05/2023, no qual o TRT4 foi provocado a rever decisão do juízo *a quo* e não reconheceu a relação de emprego, entre o motoboy e a empresa, pela falta de pessoalidade na prestação do serviço:

INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO DE EMPREGO. MOTOBOY. AUSÊNCIA DO REQUISITO DA PESSOALIDADE . RECURSO DO RECLAMANTE. A prova dos autos demonstra que o reclamante prestou serviços à reclamada sem que o requisito da pessoalidade estivesse configurado, dado o recorrente fato de indicar substituto para a atividade. Negado provimento ao recurso do reclamante (Brasil, 2023).

As decisões tomadas pelo TRT4 são respaldadas na exigência legal do art. 2º, da CLT, uma vez que a legislação menciona que o empregador é aquele que dirige a prestação pessoal do serviço. Diante da norma legal, caso o empregado possa ser substituído no seu emprego, tratar-se-á de uma relação de trabalho e não de uma relação de emprego. Para esclarecer a pertinência com o tema, em uma relação como a exposta, caso o trabalhador sofra assédio eleitoral, seria necessária a comprovação do dano efetivamente sofrido para assegurar a indenização pelo dano moral. Contudo, existem casos em que não é afastado o requisito da pessoalidade com a substituição do empregado, por exemplo, quando o empregador admite a situação (Leite, 2023).

Em continuidade, o próximo requisito elencado é a não-eventualidade, ineventualidade ou habitualidade, previsto no art. 3º da CLT. No entendimento de Leite, é uma exigência do contrato de trabalho/emprego:

O contrato de trabalho exige uma prestação de serviço de forma habitual, constante e regular, levando-se em conta um espaço de tempo ou uma tarefa a ser cumprida. Assim, o trabalho eventual, esporádico, a princípio, não tipifica uma relação empregatícia (Leite, 2023, p. 91).

Diante disso, compreende-se que a prestação do trabalho não deve ser eventual, deve ter continuidade, geralmente diária na relação de emprego. Todavia, de acordo com Martins, a prestação cotidiana não é uma exigência da legislação, basta o empregado prestar o serviço no mesmo horário, uma vez ou duas na semana, no mesmo local para preencher o requisito da habitualidade (Martins, 2023). Nesse sentido, Resende apresenta um conceito de não

⁶ TRT da 4ª Região, 2ª Turma, 0020252-45.2020.5.04.0015 ROT, em 26/05/2023. Relator: Desembargador Marçal Henri dos Santos Figueiredo (Brasil, 2023).

eventualidade/habitualidade mais elaborado, no qual divide o requisito em trabalhar repetidamente em atividades permanentes com fixação jurídica da relação:

Em resumo, o trabalhador não eventual é aquele que trabalha de forma repetida, nas atividades permanentes do tomador, e a este fixado juridicamente. O conceito, explicado analiticamente, ficaria assim:

Trabalha de forma repetida: a não eventualidade pressupõe repetição do serviço, com previsão de repetibilidade futura. Isso quer dizer que o empregado não precisa trabalhar continuamente (todos os dias), mas deve a atividade se repetir naturalmente junto ao tomador dos serviços, ainda que de forma intermitente, para que possa ser considerada não eventual.

[...]

Nas atividades permanentes do tomador: ainda que o trabalho se dê por curto período determinado, será não eventual se ocorrer em atividade que possui caráter permanente na dinâmica da empresa.

[...]

Fixado juridicamente: o trabalhador labora para um empregador que manipula sua energia de trabalho, ocorrendo, então, a fixação jurídica do trabalhador ao empregador. Estabelece-se entre trabalhador e tomador um compromisso, consubstanciado no contrato de trabalho. Logo, este trabalhador é não eventual (Resende, 2020, p. 78).

Vale ressaltar que o requisito da não eventualidade é indispensável como os demais requisitos para a configuração da relação de emprego, sua descaracterização faz com que a relação de emprego deixe de existir ou não seja reconhecida no âmbito da Justiça do Trabalho. Nesse sentido, importante mencionar o art. 1º da Lei Complementar n.º 150⁷, Lei do Empregado Doméstico, a qual afirma ser habitual somente se prestado o serviço por mais de duas vezes na semana (Brasil, 2015). Embora não extensível às demais relações de emprego, é um elemento a ser observado, pois o empregado doméstico possui uma relação empregatícia e pode sofrer assédio eleitoral dentro dessa relação e o elementos a serem comprovados para a responsabilização do empregador serão diversos, conforme será apresentado no decorrer da monografia.

Adiante, outro requisito essencial da relação de emprego é a onerosidade. Para Leite, o trabalho prestado deve ser remunerado, seja por meio de salário, comissões ou utilidades, seja o pagamento mensal, semanal, diário ou por hora (Leite, 2023). Para Martins, o contrato de trabalho/emprego é de natureza onerosa, visto que o empregado sempre deve receber pelo trabalho prestado, ou seja, ambos têm vantagens e obrigações, dessa forma, o trabalho prestado gratuitamente nunca

⁷ Art. 1º Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei (Brasil, 2015).

configurará vínculo de emprego (Martins, 2023). Trata-se de um requisito contido no art. 3º da CLT, o qual expõe que é considerado empregado aquele que presta o serviço mediante salário (Brasil, 1943).

Para Resende, outro ponto importante da onerosidade é o “*animus contrahendi*”, uma vez que a configuração do requisito independe do efetivo pagamento, basta a promessa de remuneração ao serviço prestado para a onerosidade restar configurada, o não pagamento posterior será mero inadimplemento do contratante (Resende, 2020).

Por conseguinte, o requisito mais importante a ser trabalhado na monografia é a subordinação, pois, principalmente, dela, somada a característica da alteridade do empregador, decorrem os poderes empregatícios exercidos pelo empregador sobre a relação de emprego. Desse modo, a extrapolação dessas atribuições acaba por gerar o assédio moral no trabalho, gerador de dano moral passível de indenização ao empregado. A CLT expõe no art. 3º o requisito, porém com a nomenclatura de dependência, inadequada na visão de Martins:

Emprega o art. 3º da CLT a denominação dependência. Essa palavra não é adequada, pois o filho pode ser dependente do pai, mas não é a ele subordinado. A denominação mais correta é, portanto, subordinação. É também a palavra mais aceita na doutrina e na jurisprudência (Martins, 2023, p. 100).

Existem diversas classificações para a subordinação, Martins subdivide-as nas seguintes espécies: econômica, técnica, moral, social, hierárquica, jurídica, objetiva, subjetiva, estrutural, direta, indireta, típica, atípica ou integrativa (Martins, 2023). Nesse viés, Resende afirma que a subordinação existente entre empregado e empregador é uma subordinação jurídica, uma vez que decorre do contrato de trabalho/emprego (Resende, 2020). Entretanto, segundo Renzetti, devido à modernização das formas de prestar o trabalho, a subordinação estrutural é o conceito sustentado atualmente pela doutrina e jurisprudência:

A subordinação estrutural é um novo conceito de subordinação que a doutrina e a jurisprudência vêm sustentando para poder solucionar casos como o da terceirização e do teletrabalho. A subordinação estrutural traz consigo a ideia de que o trabalhador inserido na estrutura organizacional do tomador de serviços acaba acolhendo a sua dinâmica de trabalho, organização e o seu funcionamento, independentemente de receber ordens diretas dele (Renzetti, 2021, p. 84).

Nesse sentido, a subordinação não requer ordens constantes e diretas ao empregado, apenas a inclusão deste na estrutura da empresa e o empregador, querendo, intervenha nas suas atividades (Renzetti, 2021). Cabe salientar que, conforme o art. 6º, parágrafo único, da CLT⁸, os meios digitais de comando e supervisão do trabalho são equiparados aos meios diretos e convencionais, para fins de subordinação jurídica (Brasil, 1943). O próprio TRT4, em sede do Recurso Ordinário Trabalhista n.º 0020943-87.2019.5.04.0017⁹, julgado em 05/10/2022, reconheceu a relação de emprego pela configuração da subordinação estrutural, restando assim ementada a decisão:

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. EXECUTIVA DE VENDAS DA AVON. VÍNCULO DE EMPREGO. Atividade laboral desenvolvida pela reclamante - executiva de vendas - inserida na dinâmica de organização e funcionamento da reclamada - comércio, distribuição, importação e exportação de cosméticos e outros produtos. Presença dos elementos configuradores da relação de emprego. Recurso provido (Brasil, 2022).

Diante disso, a subordinação, segundo Renzetti, origina os poderes do empregador, visto que o trabalhador subordinado deve se submeter aos métodos de trabalho utilizados pelo empregador na dinâmica da empresa. Dessa forma, independentemente do conhecimento técnico do empregado, a subordinação resguarda o poder de decisão ao empregador acerca da forma de desenvolver as atividades (Renzetti, 2021).

Com isso, restam diferenciadas a relação de emprego e a relação de trabalho e expostos os requisitos para a formação da relação empregatícia. Para tanto, é necessário cumular as vontades expressas do empregador e do empregado com a presença conjunta da pessoalidade, da pessoa física, da habitualidade, da onerosidade e da subordinação, na prestação do serviço. A importância de estabelecer essas diferenças está vinculada à aplicação do dano presumido para gerar o dever de indenizar quando o empregador comete assédio eleitoral na relação de emprego.

⁸ Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (Brasil, 1943).

⁹ TRT da 4ª Região, 4ª Turma, 0020943-87.2019.5.04.0017 ROT, em 05/10/2022. Relator: Desembargadora Ana Luiza Heineck Kruse (Brasil, 2022).

Superada essa importante diferenciação, adentra-se no próximo tópico, não menos importante, qual seja, os poderes empregatícios, frutos da subordinação e da alteridade. Tais poderes concedem certo grau de comando ao empregador sobre a atividade desenvolvida e, conseqüentemente, sobre o empregado. Na próxima subseção, serão expostos quais são os poderes do empregador e quais são os seus limites na relação de emprego, utilizando-se, principalmente, dos conhecimentos doutrinários, a fim de expor que a extrapolação dessas atribuições atinge a esfera moral do empregado.

1.2 PODERES DO EMPREGADOR

Os poderes empregatícios decorrem da cumulação entre a alteridade, isto é, o risco da atividade econômica ser assumido pelo empregador, e da subordinação, requisito obrigatório para a formação da relação de emprego. Para parte da doutrina, os poderes empregatícios subdividem-se em: poder diretivo, poder regulamentar, poder fiscalizatório e poder disciplinar (Resende, 2020). Todavia, essa subdivisão e nomenclaturas não são unânimes, por exemplo, Martins subdivide-os em poder de organização, poder de controle e poder disciplinar (Martins, 2023).

Na visão de Renzetti, os poderes empregatícios decorrem da legislação trabalhista e são extremamente necessários para o empregador conseguir desenvolver sua atividade econômica adequadamente:

O poder do empregador está previsto no art. 2º da CLT. Em razão de o empregador assumir os riscos da atividade econômica, a lei lhe assegura um conjunto de prerrogativas para que possa empreender a organização e a fiscalização do seu negócio da melhor forma possível (Renzetti, 2021, p. 154).

De fato, os poderes empregatícios garantem ao empregador mecanismos para manter controlado o ambiente laboral, na medida em que o autorizam desde a estipulação das regras internas até a exigência do seu cumprimento. Nesse sentido, é importante analisar cada um desses poderes atribuídos ao empregador pela configuração da relação de emprego.

Em primeira análise, o poder regulamentar é definido como a autorização para regulamentar o trabalho na empresa, segundo Martins, é uma decorrência do poder de organização, no qual o empregador tem o direito de organizar seu

empreendimento desde a perspectiva externa até a regulamentação interna (Martins, 2023). Nos ensinamentos de Resende, a definição do poder regulamentar:

É o poder de fixar regras gerais a serem seguidas no âmbito da empresa. São exemplos de exercício do poder regulamentar a instituição do regulamento interno de empresa, as circulares, as ordens de serviço e mesmo as ordens diretas (verbais ou escritas) dadas pelo empregador ao empregado, diretamente ou através de prepostos (Resende, 2020, p. 389).

Salienta-se que as regras produzidas no âmbito interno da empresa não têm a natureza de normas jurídicas, são cláusulas que obrigam apenas os empregados da empresa e aderem aos seus contratos de trabalho/emprego. Ademais, o art. 611-A, inciso VI, da CLT¹⁰, prevê que o regulamento empresarial será discutido nos instrumentos de negociação coletiva, ou seja, com a participação do sindicato representante dos empregados. Com base nesse entendimento, cumulado com o art. 468 da CLT¹¹, é possível visualizar que a alteração de regulamento interno prejudicial aos empregados é nula pela vedação à alteração contratual lesiva imposta na legislação (Renzetti, 2021).

Em segunda análise, o poder fiscalizatório é o legitimador das inspeções nas atividades dos empregados pelo empregador, para Resende “[...] é o poder de vigilância em relação ao ambiente interno da empresa e a prerrogativa que tem o empregador de fiscalizar o modo de prestação dos serviços” (Resende, 2020, p. 388). No entanto, o poder de fiscalização não é absoluto: a fiscalização limita-se nos direitos fundamentais elencados pela Constituição Federal: intimidade, dignidade, liberdade, igualdade e afins (Resende, 2020). Divergindo um pouco quanto aos limites do poder de fiscalização, na visão de Martins, é possível aplicar fiscalizações ativas legitimadas pelo poder de fiscalização:

O empregador tem o direito de fiscalizar e controlar as atividades de seus empregados. O controle é feito sobre o trabalho e não sobre a pessoa do trabalhador. Os empregados poderão ser revistados no final do expediente. A revista pode ser feita em razão de questões de segurança. É uma forma de salvaguarda do patrimônio da empresa (Martins, 2023, p. 154).

¹⁰ Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: [...]

VI - regulamento empresarial (Brasil, 1943).

¹¹ Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia (Brasil, 1943).

Desse modo, verifica-se não ser unânime a doutrina quando o assunto são os limites do poder de fiscalização. Todavia, prevalece o entendimento de estar limitado nos direitos fundamentais do empregado, sendo vedado, portanto, legitimar-se no poder de fiscalização para colocar o empregado em situações vexatórias que ofendam sua esfera moral.

Na sequência, o poder disciplinar é aquele que legitima o empregador a aplicar sanções pelo descumprimento do regulamento empresarial. Segundo Leite, não há consenso na doutrina sobre a legitimidade ou não do empregador para aplicar sanções aos empregados. Entretanto, a corrente predominante admite a existência do poder disciplinar (Leite, 2023). Para Resende, o poder disciplinar:

É o poder que o empregador tem de aplicar punições aos empregados em caso de descumprimento de suas obrigações contratuais. Decorre do dever de obediência do empregado em relação às ordens emanadas pelo empregador, tendo em vista a subordinação jurídica que marca a relação entre ambos (Resende, 2020, p. 393).

Ainda, do poder disciplinar surgem as três formas de punições previstas na CLT, a advertência verbal, a suspensão disciplinar e a dispensa por justa causa, conforme expõe Renzetti:

- a) Advertência verbal ou escrita: a advertência corresponde a sanção trabalhista mais leve. Tem origem nos costumes trabalhistas, embora também conste em alguns instrumentos normativos coletivos.
- b) Suspensão disciplinar: dentre as sanções previstas, a suspensão é a segunda em proporção de gravidade. Encontra-se disposta no art. 474 da CLT.
- c) Dispensa por justa causa: é a penalidade mais grave, colocando fim ao contrato de trabalho sem o pagamento das verbas resilitórias típicas à dispensa imotivada do obreiro (Renzetti, 2021, p. 159).

Nesse viés, como toda sanção prevista no ordenamento jurídico brasileiro, a aplicação de penalidade ao empregado deve observar um rol de princípios, sendo que a inobservância destes princípios pode acarretar a anulação da punição perante a Justiça do Trabalho. Conforme Leite, os princípios a serem observados para a aplicação de uma sanção são: princípio da proporcionalidade, ou seja, a punição deve manter-se proporcional à falta; princípio da limitação temporal da suspensão, exigência do art. 474, CLT¹², isto é, a suspensão limita-se a trinta dias, acima disso

¹² Art. 474 - A suspensão do empregado por mais de 30 (trinta) dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho (Brasil, 1943).

acarreta a rescisão indireta do contrato de trabalho; princípio do “*non bis in idem*”, o empregado pode ser punido uma única vez por cada falta; princípio da presunção de inocência do trabalhador, isto é, a aplicação da sanção depende de efetiva ocorrência da falta, não se admite sanção por presunção do empregador (Leite, 2023).

Ainda, seguindo com a exposição da principiologia aplicada ao poder disciplinar, Leite menciona o princípio da vedação à pena pecuniária ou rebaixamento funcional, não é admitida a pena de multa, assim como rebaixamento funcional para punir falta; o princípio do perdão tácito, caso não seja punida a falta, considera-se perdoada tacitamente; o princípio da imediatidade, a falta deve ser punida logo que o empregador tome conhecimento, sob pena de renúncia do direito de punir; o princípio da adstrição da sanção aplicada, após aplicada a sanção, não é possível substituí-la ou modificá-la; o princípio da pertinência da causa, em outras palavras, o empregador não pode inovar fundamentos para aplicar aos fatos punição diversa, é necessário nexo de causalidade entre a falta e a sanção; o princípio da não discriminação, ou seja, a punição por fatos idênticos deve ser a mesma independentemente do empregado faltoso (Leite, 2023).

Dos princípios e entendimentos elencados, verifica-se que o poder disciplinar somente pode ser utilizado para repreender o funcionário faltoso sem atribuir à sanção caráter discriminador. Ou seja, jamais será legitimada uma punição pela discordância do empregado no cunho político-partidário, pois a liberdade de consciência é um direito fundamental. De fato, não poderia ser diferente, esse direito é uma garantia de continuidade ao estado democrático de direito, onde todos são iguais perante a lei e participam de forma igualitária na escolha dos representantes governamentais.

Por conseguinte, o poder diretivo, trata-se do poder de implementar o pensamento do empregador, a fim de organizar o funcionamento interno da empresa. Para Resende, o poder diretivo pode ser definido como:

É o poder de dirigir a organização da estrutura e do espaço interno da empresa, bem como do processo de trabalho, pelo qual o empregador comanda a energia de trabalho do empregado no sentido que melhor lhe aproveite (Resende, 2020, p.386).

Nesse sentido, cabe ao empregador decidir acerca do uso de uniforme, horário de trabalho, horário a ser realizado o intervalo, atribuições de cada empregado, local de trabalho, entre outras atribuições organizativas (Renzetti, 2021). Todavia, é de se destacar que o poder diretivo está atrelado ao desenvolvimento da atividade empreendedora, portanto, nunca deve atingir a esfera pessoal e os direitos fundamentais do empregado (Martins, 2023). No decorrer da monografia, ficará explícito que o assédio eleitoral na relação de emprego configura um abuso do poder diretivo e do poder econômico do empregador, atraindo a presunção do dano moral quando praticadas as ofensas ao voto livre.

Por ora, restam expostos os poderes do empregador, surgindo uma questão ligada à temática da monografia: pode o empregador fazer propaganda eleitoral para determinado candidato no ambiente de trabalho ou, ainda, pode o empregador, no uso de seus poderes de direção, pressionar os empregados a colaborar no resultado eletivo pretendido pela empresa? É cediço o conhecimento que o poder de direção é direcionado ao serviço prestado e não à intimidade do empregado, como bem leciona Martins:

O poder de direção decorre da existência do contrato de trabalho. O empregado está subordinado, sujeito às ordens do empregador, por força do contrato de trabalho. O poder de direção do empregador é exercido em relação ao serviço do empregado e não em relação à pessoa do empregado. Do contrário, o empregado seria escravo ou servo (Martins, 2023, p.154).

Sabe-se, também, que qualquer pressão exercida, a fim de conseguir apoio eleitoral, constitui ato ilícito. Contudo, atualmente, no âmbito das relações de emprego, criaram-se formas dissimuladas de exercer pressões sobre os empregados mediante abuso do poder econômico e de direção, as quais devem ser combatidas. Nos ensinamentos de José Jairo Gomes, “[...] deve-se, pois, impedir que a grande riqueza dos mais abastados e o poder detido por autoridades, meios e estruturas de comunicação interfiram de forma relevante ou decisiva no processo e no resultado das eleições” (Gomes, 2023, p. 352).

Dessa forma, resta comprovado, mediante os limites dos poderes empregatícios elencados na pesquisa, que o empregador de forma alguma pode recorrer a eles com o viés de pressionar politicamente os empregados. Tais poderes estão limitados à prestação do serviço e em nada devem atingir a esfera pessoal do

empregado, pois os direitos fundamentais elencados na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/1988) sobressaem aos poderes do empregador. Além disso, existem regras a serem seguidas nas campanhas políticas, as quais serão abordadas na próxima subseção, conjuntamente com as proibições e permissões da propaganda eleitoral nas empresas, com base na Lei n.º 9.504 de 1997.

1.3 A PROPAGANDA ELEITORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

A propaganda eleitoral é o meio utilizado pelos candidatos para expor suas intenções com o fim de influenciar os cidadãos a votar na sua pessoa. Todavia, importante destacar que nem todos do povo são eleitores: o direito ao voto é uma decorrência dos direitos políticos, conforme ensina Gomes:

É pelos direitos políticos que as pessoas – individual e coletivamente – intervêm e participam no governo. Tais direitos não são conferidos indistintamente a todos os habitantes do território estatal – isto é, a toda a população –, mas só aos nacionais que preencham determinados requisitos expressos na Constituição – ou seja, ao povo (Gomes, 2023, p. 4).

Dessa forma, antes de adentrar propriamente na propaganda eleitoral é importante mencionar quem do povo encontra-se apto a votar, embora os funcionários não votantes também possam sofrer assédio eleitoral quando coagidos a influenciar sua família a votar em um candidato apoiado pela empresa, a fim de assegurar o seu emprego. Para contribuir com a definição, José Afonso da Silva conceitua os direitos políticos positivos:

Os direitos políticos positivos consistem no conjunto de normas que asseguram o direito subjetivo de participação no processo político e nos órgãos governamentais. Eles garantem a participação do povo no poder de dominação política por meio das diversas modalidades de direito de sufrágio: O direito de voto nas eleições, direito de exigibilidade (direito de ser votado), direito de voto nos plebiscitos e referendos, assim como por outros direitos de participação popular, como o direito de iniciativa popular, o direito de propor ação popular e o direito de organizar e participar de partidos políticos (Silva, 2005, p. 348).

Nesse sentido, para exercer os direitos políticos é necessário o alistamento eleitoral, mediante o qual se adquire a cidadania, ou seja, o direito de votar e ser

votado (Gomes, 2023). A CRFB/1988, no art. 14, §§ 1º e 2º¹³, determina aqueles que são eleitores obrigatórios, facultativos e os impedidos de se alistar eleitoralmente. Consoante a Silva, da interpretação do artigo mencionado, conclui-se que podem votar os brasileiros maiores de 16 anos, capazes, no gozo dos seus direitos políticos e fora do período de serviço militar obrigatório (Silva, 2005).

O voto é direito personalíssimo de cada eleitor e deve ser manifesto livremente, nos termos do art. 14 da CRFB/1988, afinal, o texto constitucional atribuiu ao povo o poder de conduzir o Estado diretamente ou mediante representantes eleitos no teor do art. 1º, parágrafo único, da CRFB/1988¹⁴. Pode-se dizer que o voto livre é uma decorrência da liberdade de pensamento, consciência e crença, direitos fundamentais garantidos a todos pelo art. 5º, IV e VI, da CRFB/1988¹⁵. Nesse sentido, Silva ensina:

O Direito Constitucional brasileiro respeita o princípio da igualdade do direito de voto, adotando-se a regra de que cada homem vale um voto, no sentido de que cada eleitor de ambos os sexos tem o direito a um voto em cada eleição e para cada tipo de mandato (Silva, 2005, p. 353).

Embora o direito ao voto e o sufrágio sejam utilizados, normalmente, como sinônimos, Silva destaca que, na verdade, sufrágio é o direito subjetivo de votar e ser votado que cada cidadão detentor de direitos políticos possui, enquanto o voto é o exercício desse direito (Silva, 2005). O autor caracteriza o sufrágio universal como “[...] um princípio basilar da democracia política, que se apoia na identidade entre

¹³ Art. 14. A soberania popular será exercida pelo sufrágio universal e pelo voto direto e secreto, com valor igual para todos, e, nos termos da lei, mediante: [...]

§ 1º O alistamento eleitoral e o voto são:

I - obrigatórios para os maiores de dezoito anos;

II - facultativos para:

a) os analfabetos;

b) os maiores de setenta anos;

c) os maiores de dezesseis e menores de dezoito anos.

§ 2º Não podem alistar-se como eleitores os estrangeiros e, durante o período do serviço militar obrigatório, os conscritos (Brasil, 1988).

¹⁴ Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...]

Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição (Brasil, 1988).

¹⁵ 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: [...]

IV - é livre a manifestação do pensamento, sendo vedado o anonimato;

VI - é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias (Brasil, 1988).

governantes e governados. Essa identidade será tanto mais real quanto mais amplie o direito de sufrágio aos integrantes da nacionalidade” (Silva, 2005, p. 350).

O voto livre é o pilar de manutenção do estado democrático de direito, pois o povo se faz presente nos poderes executivo e legislativos através dele. Tamanha essa importância do voto que seu exercício direito, secreto, universal e periódico recebeu condição de cláusula pétrea constitucional, conforme o art. 60, § 4º, inciso II, da CRFB/1988¹⁶. Isso significa dizer que enquanto vigorar a Constituição Federal de 1988, ao povo é garantido o poder de conduzir o Estado, pois o direito ao voto livre é inalterável.

Dessa forma, o texto constitucional concede a importância necessária ao voto, tendo em vista ser garantidor da existência do regime democrático de direito. Nos dizeres de Silva, o voto é direto “[...] quando os eleitores escolhem, por si, sem intermediários, os seus representantes e governantes” (Silva, 2005, p. 360). Na mesma linha ensina o autor:

A liberdade de voto é fundamental para a sua autenticidade e eficácia. Manifesta-se não apenas pela preferência a um candidato entre os que se apresentam, mas também pela faculdade até mesmo de depositar uma cédula em branco na urna ou anular o voto [...]

A garantia da liberdade do eleitor na emissão de seu voto exige que este seja secreto como a Constituição prevê no art. 14.[...]

É que o segredo do voto, sendo um direito subjetivo do eleitor, é, outrossim, uma garantia constitucional de eleições livres e honestas, porque evita a intimidação e o suborno, suprimindo, na raiz, a possibilidade de corrupção eleitoral, ou, reduzindo-a consideravelmente (Silva, 2005, p. 359 e 360).

Verifica-se, desse modo, a extrema importância das garantias constitucionais para uma eleição limpa, ou seja, para a própria manutenção do verdadeiro estado democrático de direito, no qual o povo possui o poder de conduzi-lo. A propaganda eleitoral, por sua vez, deve conseguir influenciar o eleitorado, porém, de maneira alguma, é admitida campanha com viés de obrigar alguém a votar em determinado candidato. A definição de campanha eleitoral para Gomes:

Trata-se do complexo de atos e técnicas empregados pelos candidatos e agremiações políticas com vistas a se comunicar com a comunidade, influenciar os eleitores para obter-lhes o voto e lograr êxito na disputa de cargo público-eletivo (Gomes, 2023, p. 351).

¹⁶ Art. 60. A Constituição poderá ser emendada mediante proposta: [...]

§ 4º Não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir: [...]

II - o voto direto, secreto, universal e periódico (Brasil, 1988).

A Lei n.º 9.504 de 1997 estabelece as diretrizes acerca da campanha eleitoral, limitando as formas de atuação dos políticos e de seus apoiadores ao estipular diversas sanções para propagandas eleitorais ilícitas. A propaganda eleitoral lícita, para Carlos Mário da Silva Velloso e Walber de Moura Agra, é aquela “[...] realizada de acordo com todas as estipulações da lei eleitoral, seja em seu conteúdo, seja em seu prazo. Pode ser feita, dentro dos limites fixados, por todos os candidatos sem que sofram restrições” (Velloso; Agra, 2023, p. 90). Nesse viés, a propaganda eleitoral encontra seu respaldo no princípio da livre propaganda, ou proibição à censura, previsto no art. 5º, IX, da CRFB/1988¹⁷. No entanto, quando a campanha ultrapassa a linha tênue da licitude, torna-se irregular ou ilícita (Velloso; Agra, 2023).

A presente monografia propõe a análise dos limites da campanha eleitoral exercida pelos empregadores nas suas empresas para obter os votos dos seus empregados ao candidato apoiado. Conforme exposto, o empregador detém diversas prerrogativas na empresa e sobre os empregados, porém, tais prerrogativas não ensejam uma manifestação deliberadamente livre acerca das eleições no âmbito empresarial. Os empregadores, mesmo em suas empresas privadas, estão abrangidos pela Lei n.º 9.504/1997, a qual define como se desenvolverá a propaganda eleitoral.

Compulsando a legislação mencionada, observa-se um claro limite imposto à propaganda eleitoral no âmbito das empresas privadas pelo art. 37, *caput* e § 4º. Isso porque as empresas dependem de permissão do poder público para funcionar e o conceito ampliado de bens de uso comum para fins eleitorais abrange todos os locais onde a população tenha acesso, mesmo a propriedade privada, não restando margem para os empregadores evadir-se das normas entabuladas no instrumento:

Art. 37. Nos bens cujo uso dependa de cessão ou permissão do poder público, ou que a ele pertençam, e nos bens de uso comum, inclusive postes de iluminação pública, sinalização de tráfego, viadutos, passarelas, pontes, paradas de ônibus e outros equipamentos urbanos, é vedada a veiculação de propaganda de qualquer natureza, inclusive pichação, inscrição a tinta e exposição de placas, estandartes, faixas, cavaletes, bonecos e assemelhados. [...]

¹⁷ 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: [...] IX - é livre a expressão da atividade intelectual, artística, científica e de comunicação, independentemente de censura ou licença (Brasil, 1988).

§ 4º Bens de uso comum, para fins eleitorais, são os assim definidos pela Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil e também aqueles a que a população em geral tem acesso, tais como cinemas, clubes, lojas, centros comerciais, templos, ginásios, estádios, ainda que de propriedade privada (Brasil, 1997).

Diante da previsão legal, cabe ao empregador abster-se de realizar propaganda eleitoral no ambiente de trabalho. Ainda que a empresa seja uma propriedade privada, a propaganda eleitoral será considerada irregular, pois a empresa necessita de permissão do poder público para funcionar. Ao realizar propaganda eleitoral no ambiente laboral, a empresa fica volátil a possíveis penas de retirada e até mesmo de multa, nos termos da legislação mencionada, conforme ensina Nayana Shirado:

Assim, em se tratando de empresa, é proibido afixar material de propaganda, de 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). Cumpre destacar a proibição de veiculação de propaganda eleitoral na rede mundial de computadores, nos sítios eletrônicos de pessoas jurídicas, com ou sem fins lucrativos (art. 57 C, § 1º, I, da Lei n. 9.504/97). Impende ressaltar que veículos de empresas não poderão ser “adesivados” com propaganda eleitoral, em razão de a empresa depender de concessão, autorização ou licença do poder público (Shirado, 2015, p. 08).

Além disso, é relevante mencionar que o artigo 37, da Lei n.º 9.504/1997, foi examinado pelo Supremo Tribunal Federal (STF), por meio da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental n.º 548¹⁸, julgada em 31/10/2018. Na oportunidade, retirou-se a eficácia do dispositivo nas Universidades Públicas e Privadas, legitimando as propagandas eleitorais nesses ambientes (Brasil, 2018). A

¹⁸ Supremo Tribunal Federal, Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental n.º 548, Relatora: Ministra Cármen Lúcia, Distrito Federal, em 31/10/2018 (Brasil, 2018).

decisão ensejou a inserção do § 10º, no art. 19 da Resolução n.º 23.610/2019, do Tribunal Superior Eleitoral (TSE)¹⁹, com o seguinte teor:

[...] § 10. O art. 37 da Lei nº 9.504/1997 não autoriza a prática de atos judiciais ou administrativos pelos quais se possibilite, determine ou promova o ingresso de agentes públicas(os) em universidades públicas e privadas, o recolhimento de documentos, a interrupção de aulas, debates ou manifestações de docentes e discentes universitárias(os), a atividade disciplinar docente e discente e a coleta irregular de depoimentos dessas cidadãs e desses cidadãos pela prática de manifestação livre de ideias e divulgação do pensamento nos ambientes universitários ou em equipamentos sob a administração de universidades públicas e privadas e serventes a seus fins e desempenhos (Brasil, 2019).

Nesse caso paradigmático, a eminente Ministra Relatora Cármen Lúcia afirmou ser o combate ao abuso de poder a finalidade do art. 37 da Lei n.º 9.504/1997, assim expresso no inteiro teor do Acórdão:

A finalidade da norma na qual se regulamenta a propaganda eleitoral e impõe proibição de alguns comportamentos em períodos especificados é impedir o abuso do poder econômico e político e preservar a igualdade entre os candidatos no processo. A norma visa ao resguardo da liberdade do cidadão, ao amplo acesso das informações para que ele decida conforme sua conclusão livremente obtida, sem cerceamento direto ou indireto a seu direito de escolha (Brasil, 2018, p. 27).

Notável, portanto, a preocupação do Poder Judiciário em afastar os efeitos dos abusos do poder do resultado eletivo. Nesse mesmo viés, o Ministério Público do Trabalho (MPT), diante do alto número de denúncias ocorridas no ano de 2022, expediu a Nota Técnica/Coordigualdade n.º 001/2022, com o fim de orientar a atuação dos membros do MPT nas denúncias acerca da prática de assédio eleitoral nas relações de trabalho. Sobre a propaganda eleitoral no ambiente de trabalho, o *Parquet* também entende como proibida:

A Resolução nº 23.610/2019 do TSE, em seu artigo 20, dispõe ser proibida a veiculação de material de propaganda eleitoral em bens públicos ou particulares, não sendo permitida, portanto, a distribuição ou exposição de propaganda eleitoral dentro das empresas, especialmente, com a exigência de uso de vestimentas em referência a algum candidato (Brasil, 2022, p. 06).

¹⁹ Tribunal Superior Eleitoral, Resolução n.º 23.610, de 18 de dezembro de 2019. Dispõe sobre propaganda eleitoral, utilização e geração gratuito e condutas ilícitas em campanha eleitoral (Brasil, 2019).

Diante do exposto, cabe destacar que o empregador ao realizar campanha eleitoral no ambiente de trabalho abusa do seu poder econômico e transpassa os limites do poder diretivo, conforme o entendimento exarado pelo MPT:

O poder diretivo do empregador é limitado pelos direitos fundamentais da pessoa humana, não podendo tolher o exercício dos direitos de liberdade, de não discriminação, de expressão do pensamento e de exercício livre do direito ao voto secreto, sob pena de se configurar abuso daquele direito, violando o valor social do trabalho, fundamento da República (CRFB/88, art. 1º, inciso IV) e previsto como direito social fundamental (CRFB/88, arts. 6º e 7º) e como fundamento da ordem econômica (CRFB/88, art. 170, caput, e art. 190) (Brasil, 2022, p. 04 e 05).

Em uma análise aprofundada, pode ser questionada a ofensa à liberdade de expressão do empregador, por ser um direito fundamental deste, porém, cabe lembrar que todo e qualquer direito, por mais amplo que seja, não é absoluto, está limitado ao direito do outro e, principalmente, no direito da coletividade. Desse modo, torna-se racional mitigar a liberdade de expressão do empregador diante da hipossuficiência dos empregados, os quais a legislação tem o dever de proteger. Além disso, a legislação é a única proteção aos empregados que faz frente ao poder econômico dos empregadores.

Portanto, pode-se afirmar que o empregador não deve realizar campanhas eleitorais no ambiente de trabalho, pois campanhas ativas nas empresas são inadequadas, configuram abuso das prerrogativas do empregador mediante a pressão indevida exercida sobre os funcionários, um legítimo abuso do poder econômico e do poder diretivo. As ações abusivas podem somente ser punidas com base na Lei n.º 9.504/1997, com a suspensão da propaganda ou multa, como também podem resultar no assédio eleitoral passível de responsabilização mediante ações individuais ou coletivas.

Assim, encerra-se o presente capítulo da monografia, pois atendido o objetivo específico a ele delineado, de forma que restou exposta a configuração da relação de emprego, os poderes empregatícios e seus limites, assim como os limites da propaganda eleitoral no ambiente laboral.

2 ASSÉDIO ELEITORAL

Conforme demonstrado no capítulo anterior, o voto é um mecanismo garantidor da democracia ao ser a ferramenta utilizada pelo povo para escolher diretamente seus representantes, configura, portanto, o cerne do regime democrático, ou seja, a concretização do poder emanado pelo povo. No Brasil, o povo exerce esse poder, principalmente, nas eleições quando escolhe aqueles que governarão o país por um período determinado.

Seguindo com a temática proposta, neste capítulo, será conceituado o assédio eleitoral, o qual se trata de uma mazela do processo eleitoral brasileiro capaz de viciar a livre manifestação da vontade dos eleitores. Desse modo, não há dúvida de que configura uma prática ilícita de captação de votos, pois os votos são auferidos mediante coação, intimidação ou constrangimento, exercidos em diversas relações, tais como: familiares, sociais, ou então, de trabalho. Do assédio cometido na relação de trabalho surge o ponto principal da temática, pois a pesquisa é voltada à compreensão dos elementos geradores do dever de indenizar ao empregador.

A partir da conjuntura do assédio eleitoral à relação de emprego, nota-se que o assédio eleitoral na relação de emprego é uma das espécies de assédio moral laboral, porque os fatos geradores surgem de posturas similares, principalmente, a partir do abuso do poder econômico e do poder diretivo. Parte-se, então, do estudo comparado entre o assédio moral laboral e o assédio eleitoral na relação de emprego, voltado à análise das partes convergentes entre eles. Nesse viés, a monografia evidencia, a partir da doutrina, os requisitos necessários para a configuração do assédio moral, afinal, para ser considerada assediadora a conduta, deve reunir os seguintes elementos: abusividade da conduta, intencionalidade, habitualidade e ataque à dignidade e aos direitos fundamentais do trabalhador. O assédio eleitoral, por sua vez, dispensa a habitualidade, conforme se extrai de uma decisão prolatada pelo TRT4, em 2022, analisada no decorrer da monografia.

Em seguida, adentra-se no estudo específico do assédio eleitoral, visando demonstrar as diversas maneiras de responsabilizar o empregador, uma vez que os danos morais podem ser reivindicados individualmente pelos funcionários ou coletivamente, via ação coletiva movida, normalmente, pelo Ministério Público do Trabalho. Ainda, existe a possibilidade de enquadrar a conduta do empregador em crimes tipificados no Código Eleitoral. Ocorre que, a depender do caminho utilizado,

a indenização será revertida ao próprio empregado afetado ou a entidades protetoras dos direitos metaindividuais. Nesse sentido, é analisada uma Ação Civil Pública no trabalho, ajuizada no ano de 2022, no âmbito do TRT4, com posterior acordo firmado em 2023. Também é analisado, sumariamente, o Mandado de segurança ajuizado em decorrência de decisão prolatada na citada ação junto ao TRT4, em 2022, com perda do objeto pelo acordo entabulado em 2023. No mais, são analisadas duas decisões prolatadas pelo TRT4 no ano de 2023, referente a ações individuais com condenações de empregadores por assédio eleitoral na relação de emprego. Para complementar, é exposta uma decisão monocrática do TST que negou provimento recursal na instância superior para rediscutir o assédio eleitoral cometido pelo empregador na relação de emprego, com acórdão prolatado em 2022, posteriormente agravado, estando pendente de julgamento.

Por conseguinte, apresenta-se a forma de responsabilização do empregador, estabelecendo os requisitos para a configuração da responsabilidade civil do empregador na relação de emprego, a qual se trata de responsabilidade civil subjetiva. Depende, portanto, da comprovação da conduta, da culpa ou dolo e do nexos causal, porém, o dano moral é presumido, também denominado dano moral *in re ipsa*, o qual enseja o dever de reparar independentemente da comprovação do dano moral sofrido. Sobre a aplicabilidade exclusiva da CLT aos danos extrapatrimoniais, é analisada, sumariamente, a decisão prolatada pelo STF na ADI, n.º 6.050, julgada em 2023, na qual ficou previsto o dever de o magistrado utilizar-se de todo o ordenamento jurídico ao analisar os danos extrapatrimoniais decorridos na relação de emprego. Expõem-se conceitos doutrinários sobre a responsabilidade civil, bem como se observa a aplicação da responsabilidade civil subjetiva e do dano moral presumido nas ações indenizatórias individuais analisadas.

2.1 ASSÉDIO ELEITORAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO: APENAS UMA DAS ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

O assédio eleitoral na relação de emprego ficou amplamente conhecido após a eleição presidencial de 2022, principalmente, após a divulgação dos resultados parciais do primeiro turno eletivo. No entanto, as condutas assediantes sempre permearam o ambiente eletivo, ainda que disfarçadas sob falsos aspectos de legitimidade. Nesse sentido, conforme entendimento exarado pelo Ministério Público

do Trabalho (MPT), por meio da Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho, no estudo publicado Assédio Eleitoral Eleições 2022, Relatório de atividades, o assédio eleitoral laboral é uma espécie de assédio moral (Brasil, 2022).

Primeiramente, não se pode confundir os institutos do assédio moral com o dano moral, uma vez que são institutos diversos, conforme ensina Resende: “[...] Assédio moral é conduta específica, enquanto dano moral é o resultado de qualquer conduta que provoque perda imaterial ao empregado, normalmente ligada aos direitos da personalidade” (Resende, 2020, p. 382). A partir dessa informação, no primeiro momento, torna-se crucial expor a competência para julgar ações que versem sobre danos morais ocorridos na relação de emprego, a qual foi atribuída à Justiça do Trabalho no seio do texto constitucional, precisamente, no art. 114, inciso VI, da CRFB/1988²⁰.

Com a certeza de que o assédio eleitoral no trabalho é uma espécie de assédio moral laboral, parte-se para a análise deste, buscando a similaridade com o assédio eleitoral. No entendimento de Resende, o assédio moral significa:

Assédio moral é a prática de perseguição insistente (constante) a um empregado ou um grupo deles, com vistas à humilhação, constrangimento e isolamento do grupo, prática esta que provoca danos à saúde física e psicológica do trabalhador, ferindo sua dignidade (Resende, 2020, p. 383).

A possibilidade de conceituação do assédio moral laboral, no entanto, não é unanimidade, para Luciano Martinez e Pedro Lino de Carvalho Júnior, assédio moral laboral não comporta um conceito fixo, na medida em que existem inúmeras formas utilizadas para depreciar imaterialmente o trabalhador (Martinez; Júnior, 2022).

A partir do entendimento citado, verifica-se a existência de elementos caracterizadores do assédio moral laboral, sendo eles, conforme Rodolfo Pamplona Filho e Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos: “[...] abusividade da conduta, intencionalidade, habitualidade e ataque à dignidade e aos direitos fundamentais do trabalhador” (Filho; Santos, 2020, p. 52). Posto isso, torna-se imprescindível analisá-los individualmente, a fim de verificar a incidência desses elementos no assédio eleitoral na relação de emprego.

²⁰ Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: [...]

VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho (Brasil, 1988).

Em primeira análise, a abusividade da conduta, no entendimento de Filho e Santos, trata-se da extrapolação dos poderes diretivos do empregador, quando o assédio parte do empregador. Entretanto, quando parte dos demais empregados, trata-se de extrapolação das normas de boa convivência, de qualquer forma, ambas atingem a dignidade e a integridade do assediado, mediante a desgradação do ambiente de trabalho e a atemorização do empregado (Filho; Santos, 2020). Em consonância com a doutrina, o MPT afirmou na Nota Técnica/Coordigualdade n.º 001/2022 que o assédio eleitoral laboral extrapola os poderes empregatícios, pois os poderes do empregador estão limitados pelos direitos fundamentais dos empregados (Brasil, 2022).

Em segunda análise, a intencionalidade na conduta do agente é indispensável para a configuração do assédio moral, o assediador deve ter a intenção de causar o dano psicológico ao assediado, conforme Filho e Santos, trata-se da “[...] intenção do agente em perpetrar a violência psicológica em determinado trabalhador ou grupo de trabalhadores” (Filho; Santos, 2020, p.57). Ainda, os autores dão especial importância à intencionalidade, pois se trata do dolo da conduta do agente que visa degradar o ambiente de trabalho ou o abandono do emprego pela vítima (Filho; Santos, 2020). Não pairam dúvidas que, no assédio eleitoral, as condutas dos empregadores estão evitadas da intencionalidade, ainda que as ameaças sejam negativas, de não fazer, causam temor aos empregados, afetando seu psicológico. Certamente o empregador entende que sua conduta macula o direito fundamental à livre consciência do empregado garantido pelo art. 5º, inciso VI, da CRFB/1988²¹.

Por conseguinte, tem-se o elemento da habitualidade, refere-se à continuidade das condutas assediadas, ou seja, repetição das condutas e dilação no tempo (Filho; Santos, 2020). Acerca da habitualidade, o elemento é mitigado quando se trata do assédio eleitoral, embora a pressão psicológica possa se postergar no tempo, não é comum, pois os pleitos eleitorais acontecem a cada dois anos, momento no qual as condutas assediosas se intensificam. Portanto, para o assédio eleitoral na relação de emprego se consumir, basta uma única atitude do empregador visando coagir seus empregados. Assim entendeu o TRT4 no Recurso

²¹ 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: [...]

VI - é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias (Brasil, 1988).

Ordinário n.º 0020913-31.2019.5.04.0121²², julgado em 05/10/2022, ao manter a condenação de R\$ 10.000,00 em danos morais pelo assédio eleitoral, mesmo que o assédio tenha se dado em uma única reunião convocada mediante pauta enganosa (Brasil, 2022). Embora nada refira acerca da desconsideração da habitualidade da conduta, fica visivelmente desconsiderada no teor do voto:

Assim, chancelo a sentença que entendeu que a reunião ocorrida, embora formalmente marcada para tratar acerca da reforma trabalhista, teve o cunho de influenciar politicamente os empregados, traduzindo-se tal atitude em assédio, pois impede o exercício da livre convicção político partidária de cada colaborador (Brasil, 2022).

Adiante, na caracterização do assédio moral laboral, verifica-se que as condutas degradantes representam ataques à dignidade e aos direitos fundamentais do trabalhador, isto é, fere os direitos consagrados pela CRFB/1988 como fundamentais, principalmente, o direito ao trabalho e a dignidade da pessoa humana, na visão de Santos e Filho:

O assédio moral, dessa forma, agride gravemente a dignidade e a integridade física e mental do trabalhador, além de violar outros direitos fundamentais, entre os quais se destacam: o direito ao trabalho; o direito à imagem, vida privada, intimidade e honra; o direito ao meio ambiente de trabalho saudável e seguro; o direito à igualdade nas relações de emprego, direito esse, inclusive, que impede a prática de atitudes discriminatórias; o direito à saúde; o direito ao lazer; o direito à liberdade de manifestação do pensamento; o direito à liberdade religiosa; e o direito à liberdade de associação profissional ou sindical (Filho; Santos, 2020, p. 60).

Da mesma forma que o assédio moral, incontroverso que o assédio eleitoral atinge frontalmente os direitos fundamentais garantidos constitucionalmente aos empregados, além disso, fere a própria essência da democracia, ao tentar retirar a livre consciência do eleitor e coagi-lo a votar no candidato apoiado pela empresa. Nesse mesmo sentido, o MPT expôs seu entendimento na Nota Técnica/Coordigualdade n.º 001/2022:

A interferência do empregador nas orientações pessoais, políticas, filosóficas ou eleitorais do empregado ofende o art. 5º, caput e inciso II, da Constituição Federal de 1988, e contraria a configuração republicana de Estado Democrático de Direito (art. 1º, incisos III e V), pois fundado no pluralismo político e na coexistência de distintas interpretações políticas e filosóficas no seio social. Referida liberdade de consciência e de orientação

²² TRT da 4ª Região, 6ª Turma, 0020913-31.2019.5.04.0121 ROT, julgado em 27/10/2022. Relator: Desembargadora Simone Maria Nunes (Brasil, 2022).

política por parte dos empregados, foi reafirmada pela reforma trabalhista (13.467/2017), na medida em que atribui à comissão de representantes de empregados a atribuição de “assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical”. (CLT, art. 510-B, inciso V) (Brasil, 2022, p. 04).

Cotidianamente, ao se falar de assédio moral no trabalho, apenas se conhece o assédio moral exercido pelo empregador sobre um ou mais empregados. No entanto, essa é apenas uma das espécies de deflagração do assédio moral no ambiente de trabalho. Conforme ensina Resende, são três as espécies conhecidas de assédio moral laboral:

[...] assédio vertical descendente: é o assédio moral “de cima para baixo”, ou seja, praticado por superior hierárquico. É especialmente grave porque constitui abuso de direito, consubstanciado no abuso do exercício do poder empregatício pelo empregador ou por seus prepostos. Em razão da subordinação hierárquica, os danos ao empregado são ainda maiores, pois este acaba tentando suportar a pressão com medo de perder o emprego;
[...] assédio vertical ascendente: é o assédio “de baixo para cima”, praticado geralmente por um grupo de empregados contra o superior hierárquico. É relativamente comum um grupo de empregados passar a implicar com o chefe, discriminando-o, por exemplo, por alguma característica física ou por sua opção sexual, o que configura assédio moral;
[...] assédio horizontal: é praticado entre colegas que possuem o mesmo status hierárquico, geralmente estimulados pela competição por resultados (Resende, 2020, p. 383).

Da análise das espécies elencadas pelo autor, compreende-se que o assédio eleitoral na relação de emprego pode acontecer em todas. Todavia, a pesquisa concentra-se no assédio vertical descendente, aquele exercido pelo empregador sobre os seus empregados, mediante o abuso dos poderes empregatícios e abuso do seu poder econômico. Não se desconhece a ocorrência de assédio eleitoral entre funcionários - assédio moral horizontal - bem como dos empregados para com o encarregado - assédio moral vertical ascendente. Nessa senda, importante mencionar que o empregador sempre será responsabilizado pelos assédios morais que ocorrem na sua empresa, ainda que não tenha concorrido para o ilícito. Isso porque os artigos 932 e 933, ambos do Código Civil de 2002²³ (CC/2002) atribuem ao empregador a responsabilidade civil objetiva pelos atos cometidos por seus

²³ Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil: [...]

III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;

Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos (Brasil, 2002).

empregados durante o exercício do trabalho ou em razão dele. Para tanto, independentemente da comprovação da culpa, o empregador será responsabilizado, bastando a comprovação da conduta ilícita, do nexo causal e do dano (Resende, 2020). No entanto, a legislação não permite a impunidade do infrator ao ser resguardado o direito de regresso ao empregador contra o infrator, inteligência do art. 934 do CC/2002²⁴.

Ainda, segundo os autores Maria Ester de Freitas, Roberto Heloani e Margarida Barreto, a execução do assédio moral laboral pode ser desenvolvida mediante quatro métodos, sendo eles: a deterioração proposital das condições de trabalho; isolamento e recusa de comunicação; violência verbal, física ou sexual; e atentado contra a dignidade (Freitas; Heloani; Barreto, 2012). Inegável que o atentado contra a dignidade é o método utilizado no assédio eleitoral na relação de emprego, sobre esse método de assédio moral, os autores descrevem as principais condutas assediantes:

Utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la; fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros); é desacreditada diante dos colegas, superiores ou subordinados; espalham rumores a seu respeito atribuindo-lhe problemas psicológicos (dizem que é doente mental); zombam de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico; é imitada ou caricatura; criticam sua vida privada; zombam de suas origens ou de sua nacionalidade; implicam com as suas crenças religiosas ou convicções políticas; atribuem-lhe tarefas humilhantes; é injuriada com termos obscenos ou degradantes (Freitas; Heloani; Barreto, 2012, p. 33 e 34).

Diante do exposto, resta amplamente comprovado que o assédio moral laboral é um gênero, do qual o assédio eleitoral é uma espécie. Resta agora estabelecer as formas de postular a responsabilização do empregador na competente Justiça do Trabalho. Para isso, parte-se da afirmação de que o assédio moral cometido no ambiente de trabalho enseja a reparação em sede de dano moral ao ser um dano extrapatrimonial. No mais, conforme os ensinamentos de Filho e Santos, as ofensas aos direitos fundamentais dos empregados ensejam a reparação do dano moral na modalidade *in re ipsa*, ou seja, independentemente da comprovação do prejuízo sofrido (Filho; Santos, 2020). Portanto, sendo o assédio eleitoral na relação de emprego uma clara ofensa aos direitos fundamentais dos

²⁴ Art. 934. Aquele que ressarcir o dano causado por outrem pode reaver o que houver pago daquele por quem pagou, salvo se o causador do dano for descendente seu, absoluta ou relativamente incapaz (Brasil, 2002).

empregados, independe da comprovação dos prejuízos para pleitar a indenização. Nessa toada, a próxima subseção adentra na conceituação específica do assédio eleitoral na relação de emprego, para tanto, utiliza-se, principalmente, dos estudos publicados pelo MPT, mesclados aos conhecimentos doutrinários sobre o tema e complementados por julgados do TRT4.

2.2 ASSÉDIO ELEITORAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO

O assédio eleitoral, conforme elencado anteriormente, trata-se de uma conduta que afronta direitos constitucionais, bem como a própria essência do estado democrático de direito, uma vez que desvirtua a livre manifestação do voto garantida a todos os nacionais detentores de direitos políticos. Nessa senda, as eleições presidenciais de 2022 difundiram, ainda mais, essas condutas entre os empregadores para com seus empregados, a fim de pressioná-los a votar no candidato apoiado pela empresa.

O Ministério Público do Trabalho, por meio da Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho, publicou o estudo Assédio Eleitoral Eleições 2022, Relatório de atividades, no qual conceitua assédio eleitoral laboral como:

O assédio eleitoral se caracteriza como a prática de coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento associados a determinado pleito eleitoral, 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 (Brasil, 2022, p. 04).

Em outra publicação do MPT, a revista Labor, Revista do Ministério Público do Trabalho - ano VIII - nº 12 - 2022, consta o número de denúncias e de empresas denunciadas por praticarem assédios eleitorais durante as eleições presidenciais. Segundo os dados publicados pelo Órgão Ministerial, em 2018 foram recebidas 212 denúncias, sendo 98 empresas denunciadas. No ano de 2022, o número de denúncias aumentou mais de 14 vezes, sendo registrado 3.153 denúncias com 2.292 empresas denunciadas (Brasil, 2022).

A partir dos dados publicizados pelo Órgão, nota-se que o comportamento ilícito está amplamente difundido em todo o território nacional e em franca ascensão,

podendo resultar em uma eleição viciada, remontando à época do voto cabresto²⁵. A diferença do voto de cabresto para o voto assediado consiste, basicamente, na alteração do modo de exercer a coação, pois, na época do voto de cabresto, os votos eram abertos e não secretos como hoje em dia. Assim, os eleitores eram acompanhados até a urna para votarem no candidato escolhido pelos superiores, ou seja, a coação era exercida fisicamente e não sobre o psicológico do eleitor, como é feita atualmente (Gomes, 2023).

Nesse viés dos comportamentos assediosos, o MPT, no citado estudo Assédio Eleitoral Eleições 2022, Relatório de atividades, elenca as condutas pelas quais o assédio eleitoral é manifesto no ambiente laboral:

Pode abarcar as seguintes condutas: (i) promessa ou concessão de qualquer benefício ou vantagem vinculada ao voto, à orientação política e à manifestação eleitoral; (ii) ameaça de prejuízo ao emprego ou às condições de trabalho; (iii) constrangimento para participar de atos eleitorais ou utilizar símbolos, adereços ou qualquer acessório associados a determinada candidatura; (iv) falas depreciativas e condutas que causem humilhação ou discriminação de trabalhadores e trabalhadoras que apoiam candidato diferente do defendido pelo/a empregador/a; (v) outras condutas que causem ou possuam o potencial de causar dano psicológico e/ou econômico associados a determinado pleito eleitoral. (Brasil, 2022, p. 04, 05).

Para exemplificar essas condutas reconhecidas como assédio eleitoral, recorre-se à revista Labor, Revista do Ministério Público do Trabalho - ano VIII - nº 12 - 2022, na qual foram citados alguns exemplos de condutas praticadas pelos empregadores que foram consideradas assédio eleitoral:

[...] empresários de todas as regiões do país reviveram a prática do voto do cabresto nas eleições presidenciais de 2022. Praticaram assédio eleitoral com doses singulares de criatividade: em textos político-partidários divulgados em aplicativo de mensagens, os representantes de uma empresa induziram trabalhadores a votar em um candidato, sob ameaça de redução significativa do quadro de trabalhadores e aumento do desemprego. Um comunicado orientava empregados a votarem no candidato da preferência do patrão, sob ameaça de suspensão de investimentos e desemprego; outro empresário prometeu R\$ 200 a seus trabalhadores; depois gravou um vídeo publicado em rede social, prometendo 15º e 16º salário, caso o presidente atual vencesse a eleição. Teve quem prometeu folgas remuneradas e até um churrasco, caso seu candidato vencesse as eleições. Até um pernil foi usado como prêmio. Uma companhia dispensou trabalhadores com orientação política contrária à dos empresários ao final do primeiro turno das eleições e um empresário gravou áudios afirmando que havia demitido empregados, compartilhou os arquivos

²⁵ Segundo Gomes, “[...] voto de cabresto, em que o eleitor era compelido, ameaçado ou pressionado psicologicamente a votar no chefe político local ou em quem este indicasse” (Gomes, 2023, p. 574).

e depois disse ter sido uma brincadeira. Teve político fazendo bravata, sindicalista assediador e empresa veiculando propaganda eleitoral dentro de suas unidades. E também estatais, prefeituras e secretarias municipais praticando assédio eleitoral (Brasil, 2022, p. 12).

A partir dos exemplos discorridos pelo *Parquet Juslaborista*, torna-se visível que as atitudes dos empregadores partem sempre da mesma premissa, qual seja, o poder diretivo e econômico exercido sobre os empregados, trata-se, na verdade, de abuso desses poderes em favor do candidato apoiado. Nesse viés, importante trazer um conceito de abuso do poder econômico, nos ensinamentos de Gomes:

Destarte, a expressão abuso de poder econômico deve ser compreendida como a realização de ações (ativas ou omissivas) que consubstanciem mau uso de recurso, estrutura, situação jurídica ou direito patrimoniais em proveito ou detrimento de candidaturas. A finalidade do agente é influenciar a formação da vontade política dos cidadãos, condicionando o sentido do voto, e assim interferir em seus comportamentos quando do exercício do sufrágio. Por terem o propósito de exercer indevida influência no processo eleitoral, as referidas ações não são razoáveis nem normais à vista do contexto em que ocorrem, revelando a existência de exorbitância, desbordamento ou excesso no exercício da situação jurídica ou dos respectivos direitos e no emprego de recursos (Gomes, 2023, p. 357).

Ainda, Gomes traz um exemplo pontual sobre o abuso do poder econômico no âmbito empresarial na sua obra que, de fato, amolda-se perfeitamente ao assédio eleitoral na relação de emprego:

Por exemplo: a empresa e os empresários articulam os fatores de produção (capital, mão-de-obra, insumo, tecnologia) com o fim de realizar “atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços” (CC, art. 966) e, com isso, obterem lucro; o uso da estrutura e dos recursos da empresa em prol ou em desfavor de determinado candidato implica o seu desvirtuamento, podendo caracterizar-se como abuso de poder econômico (Gomes, 2023, p. 357).

Inegável, portanto, que o assédio eleitoral na relação de emprego é um abuso de poder, principalmente, abuso do poder econômico, portanto, até mesmo, um abuso de direito, na medida em que o empregador extrapola o poder diretivo a ele atribuído pela relação de emprego. Tamanha a prejudicialidade dessa forma de abuso para o estado democrático de direito que o texto constitucional traz previsão expressa sobre o tema, sendo o abuso do poder econômico, devidamente

comprovado, uma das causas de impugnação ao mandato eletivo, conforme o art. 14, § 10, da CRFB/1988²⁶.

Apesar de o foco principal da pesquisa ser a responsabilidade civil do empregador, é relevante destacar que o assédio eleitoral na relação de emprego é um ato ilícito extrapolador da relação contratual entre empregador e empregado. Conforme o MPT divulgou no estudo Assédio Eleitoral Eleições 2022, Relatório de atividades, as condutas dos empregadores guardam ampla relação com os crimes eleitorais tipificados nos artigos 297, 299, 301, da Lei n.º 4.737/1965, Código Eleitoral²⁷ (Brasil, 2022). A competência para julgar os crimes eleitorais diverge da competência para julgar o dano moral decorrente do assédio eleitoral na relação de emprego. Os crimes eleitorais são julgados, exclusivamente, no âmbito da Justiça Eleitoral, conforme se interpreta do art. 121 da CRFB/88²⁸, cumulado ao art. 35, inc. II, da Lei n.º 4.737/1965, Código Eleitoral²⁹. Resta ao Juiz do Trabalho o poder de oficiar o Ministério Público para averiguar a conduta do empregador quando verificar o encaixe da conduta assediante aos tipos penais eleitorais, nos termos do art. 40 do Decreto-Lei 3.689/1941, Código de Processo Penal³⁰.

Além da responsabilização do empregador na seara penal eleitoral, outra forma de combater essas condutas ilícitas é a Ação Civil Pública (ACP). Tal ação é adequada nos casos em que o empregador comete assédio eleitoral contra a coletividade de empregados, sendo a conduta denunciada ao Ministério Público do Trabalho, surge a possibilidade de o Órgão Ministerial ajuizar a ACP, visando a

²⁶ Art. 14. A soberania popular será exercida pelo sufrágio universal e pelo voto direto e secreto, com valor igual para todos, e, nos termos da lei, mediante: [...]

§ 10 - O mandato eletivo poderá ser impugnado ante a Justiça Eleitoral no prazo de quinze dias contados da diplomação, instruída a ação com provas de abuso do poder econômico, corrupção ou fraude (Brasil, 1988).

²⁷ Art. 297. Impedir ou embaraçar o exercício do sufrágio:

Pena - Detenção até seis meses e pagamento de 60 a 100 dias-multa. [...]

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.

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. (Brasil, 1965).

²⁸ Art. 121. Lei complementar disporá sobre a organização e competência dos tribunais, dos juízes de direito e das juntas eleitorais (Brasil, 1988).

²⁹ Art. 35. Compete aos juízes: [...]

II - processar e julgar os crimes eleitorais e os comuns que lhe forem conexos, ressalvada a competência originária do Tribunal Superior e dos Tribunais Regionais (Brasil, 1965).

³⁰ Art. 40. Quando, em autos ou papéis de que conhecerem, os juízes ou tribunais verificarem a existência de crime de ação pública, remeterão ao Ministério Público as cópias e os documentos necessários ao oferecimento da denúncia (Brasil, 1941).

proteção dos direitos fundamentais da coletividade. Essa modalidade de ação é adequada para a proteção dos interesses coletivos e difusos e o Ministério Público do Trabalho é um dos legitimados a promovê-la.

Apesar de ser apenas um dos legitimados, dada a sua função de fiscal da lei e protetiva dos direitos da coletividade de trabalhadores, o MPT costuma postular a proteção desses junto ao Poder Judiciário nos casos de assédio eleitoral. A adequação da ACP para o pleito decorre da Lei n.º 7.347/1985, Lei da Ação Civil Pública, ao prever essa modalidade de ação para a proteção dos interesses coletivos e difusos no seu art. 1º, inciso IV³¹, e a legitimidade para o Ministério Público ajuizá-la no art. 5º, inciso I³².

Para exemplificar a atuação do MPT na defesa dos direitos coletivos, torna-se pertinente expor o caso da ACP n.º 0020691-96.2022.5.04.0561³³, na qual uma multinacional de implementos agrícolas restou denunciada pela prática de assédio eleitoral para com seus colaboradores. O Órgão Ministerial recebeu diversas denúncias sobre a ocorrência de assédio eleitoral sobre os empregados em diversas plantas da empresa. Dentre as condutas denunciadas, a principal foi o comunicado fixado nos murais da matriz e das filiais da empresa, após o primeiro turno das eleições presidenciais de 2022 e antes do segundo turno. No comunicado, constava a ameaça de redução de, pelo menos, 30% nos investimentos da empresa no ano seguinte, caso permanesse o resultado eletivo até então estabelecido (Brasil, 2022).

Com o intento de salvaguardar o direito fundamental ao voto livre dos empregados da empresa, uma vez que o presidente da empresa era apoiador público de um candidato, até então em desvantagem, o MPT postulou uma tutela provisória de urgência antecipada, sendo indeferida pelo Juiz do Trabalho. Com o indeferimento, o Órgão ajuizou o Mandado de Segurança (MSCiv) n.º 0028431-42.2022.5.04.0000³⁴, contra a autoridade coatora indeferidora da tutela

³¹ Art. 1º Regem-se pelas disposições desta Lei, sem prejuízo da ação popular, as ações de responsabilidade por danos morais e patrimoniais causados: [...] IV - a qualquer outro interesse difuso ou coletivo (Brasil, 1985).

³² Art. 5º Têm legitimidade para propor a ação principal e a ação cautelar: I - o Ministério Público (Brasil, 1985).

³³ TRT da 4ª Região, Vara Do Trabalho De Carazinho, 0020691-96.2022.5.04.0561 ACP, Autor: Ministério Público Do Trabalho Réu: Stara S.A. - Indústria De Implementos Agrícolas. Homologado o acordo em: 26/04/2023. Juiz do Trabalho Substituto: Vinicius De Paula Loblein (Brasil, 2023).

³⁴ TRT da 4ª Região, 1ª Seção de Dissídios Individuais, 0028431-42.2022.5.04.0000 MSCiv, Impetrante: Ministério Público Do Trabalho Autoridade Coatora: Magistrado(A) Da Vara Do Trabalho

antecipatória. Em sede de mandado de segurança, foi deferida a tutela provisória requerida, concedendo a segurança e determinando diversas obrigações de não fazer, bem como obrigações de fazer. Dentre as determinações, destaca-se a proibição de utilizar os meios laborais para propagandas político-partidárias, a vedação do abuso do poder diretivo para influenciar o voto dos empregados e a vedação de influenciar os empregados a participar de atos políticos. A decisão monocrática foi atacada mediante Agravo Regimental, o qual foi desprovido, sendo mantida a decisão do Relator. Extrai-se, novamente, da tutela concedida que o assédio eleitoral na relação de emprego é um abuso dos poderes empregatícios, bem como se observa a vedação à propaganda eleitoral no ambiente laboral, mesmo sendo a empresa uma propriedade privada (Brasil, 2022).

Com a segurança concedida, a ACP continuou seu regular trâmite. Oportunamente, o MPT e a empresa celebraram um acordo transacional, o qual foi homologado pela Justiça do Trabalho, encerrando tanto a ACP quanto o Mandado de Segurança. No acordo foram entabuladas diversas ações que a empresa, em tese, assediante obriga-se a cumprir, porém, sem reconhecer a prática de assédio eleitoral, dentre elas destaca-se a obrigação pecuniária:

III. A parte requerida pagará o valor de R\$ 1.500.000,00 (um milhão e quinhentos mil reais), em 6 (seis) parcelas consecutivas no montante de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais) cada, a serem depositadas em conta judicial (Brasil, 2023).

Ocorre que a obrigação pecuniária firmada no acordo que encerrou a ACP não se reverteu em prol dos empregados, em tese, assediados, conforme constou no acordo, o valor da indenização foi revertido em prol projetos cadastrados junto ao Órgão Ministerial que visam a proteção dos direitos metaindividuais:

O valor da indenização será revertido para reparação direta dos bens metaindividuais lesados, na forma do art. 13 da Lei n. 7.347/85, por meio de projetos cadastrados junto ao Ministério Público do Trabalho nos Municípios de Carazinho, Não-Me-Toque, Santa Rosa, Tapera, Espumoso e Passo Fundo, por serem as principais cidades de domicílio dos(as) trabalhadores(as) da parte requerida (Brasil, 2023).

Todavia, importante destacar que o acordo firmado pelo MPT com a empresa de forma alguma impede os empregados de postular os danos morais sofridos mediante reclamatória trabalhista individual. Isso ocorre porque o art. 21 da Lei n.º 7.347/1985³⁵ prevê a aplicação da Lei n.º 8.078/1990, Código de Defesa do Consumidor, nas ações de defesa dos direitos difusos e coletivos (Brasil, 1985). Por sua vez, mencionado Código prevê, no art. 103, § 3º³⁶, que a coisa julgada na ação civil pública não prejudicará as ações propostas individualmente para reaver indenização por danos pessoalmente sofridos (Brasil, 1990).

Na mesma toada da proteção dos direitos da coletividade, importante destacar a possibilidade de o MPT firmar Termos de Ajustamento de Conduta (TAC) com as empresas assediadas. O acordo pode prever, isolada ou cumulativamente, o pagamento de multa e o cumprimento de obrigações de fazer e não fazer. Trata-se de um acordo extrajudicial que evita o ajuizamento de uma Ação Civil Pública, sendo o aceite do acordo discricionário da empresa investigada. Caso, após a assinatura do TAC com o MPT, o acordo for descumprido, o Órgão Ministerial poderá ingressar com uma ação executiva na Justiça do Trabalho para forçar o cumprimento dos termos entabulados entre as partes. Isso porque o TAC é reconhecido como um título executivo extrajudicial, conforme o art. 5º, § 6º, da Lei n.º 7.347/1985, Lei da Ação Civil Pública³⁷, sendo esse mesmo artigo atribuinte da legitimidade ao Órgão para firmar tais acordos.

Elencadas as hipóteses de combate ao assédio eleitoral na via coletiva, adentra-se na responsabilização do empregador pelo assédio eleitoral na relação de emprego mediante ações individuais. Conforme já exposto, a competência para julgar os danos morais decorrentes da relação de emprego foi atribuída à Justiça do Trabalho. No exercício dessa competência, o TRT4 foi provocado em sede do

³⁵ Art. 21. Aplicam-se à defesa dos direitos e interesses difusos, coletivos e individuais, no que for cabível, os dispositivos do Título III da lei que instituiu o Código de Defesa do Consumidor (Brasil, 1985).

³⁶ Art. 103. Nas ações coletivas de que trata este código, a sentença fará coisa julgada: [...] § 3º Os efeitos da coisa julgada de que cuida o art. 16, combinado com o art. 13 da Lei n.º 7.347, de 24 de julho de 1985, não prejudicarão as ações de indenização por danos pessoalmente sofridos, propostas individualmente ou na forma prevista neste código, mas, se procedente o pedido, beneficiarão as vítimas e seus sucessores, que poderão proceder à liquidação e à execução, nos termos dos arts. 96 a 99 (Brasil 1990).

³⁷ Art. 5º Têm legitimidade para propor a ação principal e a ação cautelar: [...] § 6º Os órgãos públicos legitimados poderão tomar dos interessados compromisso de ajustamento de sua conduta às exigências legais, mediante cominações, que terá eficácia de título executivo extrajudicial (Brasil, 1985).

Recurso Ordinário Trabalhista, n.º 0020964-33.2019.5.04.0124³⁸, a rever a decisão prolatada pelo juiz singular. O recurso foi julgado em 08/03/2023, assim ementado:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO ELEITORAL. A Constituição Federal de 1988 protege a intimidade, a vida privada, a autodeterminação e a liberdade de consciência e manifestação do pensamento (art. 5º, caput, incisos II, IV, VI, IX, X, CF/88), sendo vedado que uma pessoa seja privada de seus direitos em razão de convicção política (art. 5º, VIII, CF/88). Ainda, no âmbito do direito do trabalho, ninguém pode sofrer discriminação em razão de opinião política, nos termos dos arts. 3º, 5º, XLI e 7º, XXX, XXXI, da CF/88 e Lei 9.029/95. Nesse sentido, tem-se que a tentativa de ingerência sobre o voto dos trabalhadores atenta contra o livre exercício dos direitos políticos e configura assédio eleitoral, representando abuso do poder diretivo da empresa. É o que ocorre no caso em análise, em que a prova dos autos confirma que os trabalhadores foram constrangidos pela reclamada a participar de reunião com o objetivo de direcionar sua escolha eleitoral. Dessa forma, resta caracterizado o dano moral indenizável. Recurso da reclamada desprovido (Brasil, 2023).

No caso, no primeiro grau de jurisdição, o juiz condenou a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais decorrentes de orientação política no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) em favor da reclamante. Insatisfeitas, ambas as partes, reclamante e reclamada, interuseram o recurso ordinário desafiando a sentença prolatada. A reclamada desejava o afastamento da condenação por assédio eleitoral pela inexistência de provas cabais sobre o suposto assédio eleitoral. A reclamante, por sua vez, requereu a reforma da sentença para majorar o valor da indenização para R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), em virtude do dano moral sofrido pelo assédio eleitoral (Brasil, 2023).

Importante traçar um panorama do ato ilícito ensejador da condenação, o caso remonta a eleição presidencial ocorrida em 2018, o reclamante desempenhava a função de frentista na empresa reclamada. Antes do pleito eleitoral, data próxima a outubro de 2018, a reclamada convocou uma reunião com todos os funcionários, com a pauta de debater as alterações trazidas pela reforma trabalhista. A partir da prova testemunhal, no caso, emprestada de processos idênticos, ficou explícito que a reclamada constrangeu os empregados a voltarem no candidato apoiado pela empresa na reunião, mediante a exposição de vídeos de cunho político-partidário, enfatizando a necessidade dos empregados adotarem o viés partidário da empresa. Além da prova testemunhal, os desembargadores presumiram não fazer sentido

³⁸ TRT da 4ª Região, 4ª Turma, 0020964-33.2019.5.04.0124 ROT, em 08/03/2023, Desembargador Andre Reverbel Fernandes (Brasil, 2023).

uma reunião em outubro de 2018 tratar sobre a reforma trabalhista vigente desde janeiro do mesmo ano, corroborando com as alegações testemunhais (Brasil, 2023).

Desse modo, restou caracterizado o assédio eleitoral indenizável e o Tribunal manteve a indenização por dano moral mediante assédio eleitoral em R\$ 10.000,00 (dez mil reais), conforme já fixada no primeiro grau de jurisdição. Conforme descrito no voto, a quantia estipulada atende aos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, não sendo excessivamente alta, a ponto de configurar o enriquecimento ilícito, porém, suficiente para atribuir caráter pedagógico à condenação. Esse caso apresenta implicações relevantes para a pesquisa, uma vez que confirma o fato de o assédio eleitoral na relação de emprego configurar um abuso do poder diretivo do empregador. Além disso, aplicou-se ao caso o dano moral puro, denominado dano moral *in re ipsa*, dispensando a comprovação do dano moral experimentado (Brasil, 2023).

Em um caso ainda mais absurdo, o TRT4 foi provocado, em sede do Recurso Ordinário Trabalhista n.º 0021970-06.2019.5.04.0341³⁹, a rever a decisão prolatada pelo juiz singular, julgando-o em 09/05/2023, com a seguinte ementa:

DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA. REVERSÃO. O término do contrato de trabalho por justa causa configura medida punitiva extrema adotada pelo empregador diante de conduta faltosa do trabalhador de elevada gravidade. Não comprovada prática passível de enquadramento no artigo 482 da CLT, a rescisão contratual por justa causa comporta a reversão (Brasil, 2023).

No caso, a empresa demitiu por justa causa um funcionário que ocupava a função de coordenador de produção por motivo de insubordinação gerada a partir da negativa do reclamante em assinar, como testemunha, a justa causa de outros funcionários a ele subordinados. O magistrado de primeiro grau reverteu a demissão por justa causa em demissão sem justa causa e condenou a reclamada a pagar as verbas rescisórias. Ainda, condenou a reclamada a pagar indenização por danos extrapatrimoniais em decorrência da falta de anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS - (R\$ 3.000,00), do assédio moral sofrido pelo empregado (R\$ 10.000,00) e do assédio eleitoral (R\$ 5.000,00), sendo negada a indenização moral pela dispensa indevida por justa causa. No Tribunal, a decisão foi parcialmente reformada nas hipóteses de danos extrapatrimoniais, mantidas as

³⁹ TRT da 4ª Região, 1ª Turma, 0021970-06.2019.5.04.0341 ROT, em 09/05/2023. Relator: Juiz Convocado Edson Pecis Lerrer (Brasil, 2023).

condenações pela falta de anotação na CTPS e pelo assédio moral, acrescida a condenação pela dispensa indevida por justa causa no valor de R\$ 3.256,00 e majorado o valor da indenização pelo assédio eleitoral para R\$ 20.000,00 (Brasil, 2023).

Isso porque a reclamatória traz um caso extremo de assédio eleitoral na relação de emprego ocorrido antes das eleições presidenciais de 2018. Um sócio da reclamada encaminhou um e-mail para inúmeros colaboradores, entre eles o reclamante, com mensagem de cunho político-partidário. No contexto da mensagem repassada estava a expectativa da empresa na vitória de um candidato e o repúdio aos empregados adeptos ao outro candidato (Brasil, 2023).

Não satisfeito, o sócio encaminhou um e-mail diretamente ao reclamante, também com contexto político-partidário, no qual ameaçava fechar a empresa no caso de vitória do candidato não apoiado pela empresa, caracterizando uma severa ameaça de perda do emprego ao colaborador, assim explicitado no acórdão:

Já no email de ID. e 86b8c74, enviado diretamente ao reclamante, deixa clara a vinculação entre a derrota de Jair M. Bolsonaro e o fim da empresa, sendo cristalina a ameaça de perda do emprego feita ao autor, além de buscar insultá-lo de "burro" caso fosse eleitor do então candidato Fernando Haddad, usando do poder patronal na intenção de influenciar seus subordinados no processo eleitoral (Brasil, 2023).

No mesmo sentido caminharam as provas testemunhais produzidas, destacando as condutas agressivas e intimidatórias do sócio, sendo, portanto, incontestável o assédio eleitoral sofrido pelo empregado. A decisão expõe o quão grave é a ameaça de encerramento das atividades da empresa, visto que atemoriza o colaborador sobre a manutenção do seu emprego, isto é, indiretamente ameaça retirar a fonte provedora do seu sustento e da sua família (Brasil, 2023).

Por todo o contexto fático probatório, somado à gravidade do dano perpetrado, o Tribunal majorou a condenação para R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), evidenciando que o assédio eleitoral na relação de emprego visa retirar do empregado seu direito ao voto livre, a base do estado democrático de direito. O Acórdão mais uma vez afirma configurar o assédio eleitoral na relação de emprego um abuso do poder diretivo gerado pela relação de emprego, bem como um severo abuso do poder econômico. Além disso, por crer no encaixe da conduta do empregador nos crimes previstos nos artigos 297 e 301 do Código Eleitoral, os

Desembargadores oficiaram o MPT para adotar as medidas pertinentes (Brasil, 2023).

Acerca da postura da instância superior trabalhista sobre o tema, pertinente mencionar a decisão prolatada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) no Agravo de Instrumento em Recurso de Revista (AIRR) n.º 195-85.2020.5.12.0046⁴⁰, julgado em 29 de julho de 2022, de relatoria do Ministro Alberto Bastos Balazeiro, no qual o empregador, condenado a indenizar o empregado pelo assédio eleitoral cometido, postula recorrer à instância superior para rever a decisão. O Recurso de Revista foi interposto contra a condenação em segunda instância e teve seu seguimento negado pelo Tribunal Regional do Trabalho em sede de juízo de admissibilidade, sendo interposto agravo de instrumento para forçar o seguimento do recurso até o TST. Já no Órgão Superior, o relator, monocraticamente, conheceu do recurso, porém, negou provimento, sendo o Acórdão agravado pelo empregador, estando pendente de julgamento o agravo regimental. Por ora, o recurso de revista não foi admitido por não estarem presentes os requisitos exigidos pelo art. 896 da CLT (Brasil, 2022). Ou seja, como se trata de procedimento sumaríssimo, significa dizer que a condenação do empregador pelo assédio eleitoral cometido não viola súmula do TST ou súmula vinculante do STF, nem mesmo apresenta violação direta da CFRB/1988, nos termos do art. 896, § 9º, da CLT⁴¹ (Brasil, 1943).

Diante do apresentado, resta claro que o assédio eleitoral na relação de emprego é um abuso de direito, uma vez que o empregador ultrapassa os limites dos poderes empregatícios surgidos da relação de emprego. Assim como abusa do seu poder econômico, ultrapassando, de forma explícita, os limites econômicos e sociais esperados de uma empresa. Além disso, mediante a exposição dos julgados, restou evidenciada a aplicação do dano moral presumido, denominado dano moral *in re ipsa*, na medida em que os julgadores não exigem a comprovação da extensão do dano sofrido para legitimar o dever indenizar. Dessa forma, na próxima subseção, serão expostos os elementos caracterizadores da responsabilidade civil e, conseqüentemente, do dever de indenizar.

⁴⁰ TST, 3ª Turma, AIRR-195-85.2020.5.12.0046, em 29/07/2022. Relator: Desembargador Alberto Bastos Balazeiro (Brasil, 2022).

⁴¹ Art. 896 - Cabe Recurso de Revista para Turma do Tribunal Superior do Trabalho das decisões proferidas em grau de recurso ordinário, em dissídio individual, pelos Tribunais Regionais do Trabalho, quando: [...]

§ 9º Nas causas sujeitas ao procedimento sumaríssimo, somente será admitido recurso de revista por contrariedade a súmula de jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho ou a súmula vinculante do Supremo Tribunal Federal e por violação direta da Constituição Federal (Brasil, 1943).

2.3 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR PELO ASSÉDIO ELEITORAL OCORRIDO NA RELAÇÃO DE EMPREGO

A responsabilidade civil do empregador é um tema complexo porque mescla a legislação civil com a legislação trabalhista. Na monografia, é importante expor os fundamentos jurídicos embasadores do dever de indenizar imputado ao empregador pelo assédio eleitoral cometido contra o empregado na relação de emprego. Nas duas decisões analisadas, foi perceptível a posição do TRT4 no sentido de considerar o assédio eleitoral um abuso do poder econômico e do poder diretivo, aplicando o dano moral presumido à espécie.

Destaca-se, desde logo, a previsão normativa do art. 8º, § 1º, da CLT⁴², segundo a qual se aplica, subsidiariamente, ao direito do trabalho as regras de “direito comum”, ou seja, aplica-se subsidiariamente o Código Civil às relações trabalhistas. Dessa forma, conforme o Acórdão da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) n.º 6050⁴³, julgada em 26/06/2023, relatoria do Ministro Gilmar Mendes, faltavam regras sobre responsabilidade civil no texto da CLT até a reforma trabalhista de 2017. Ou seja, até o advento da Lei n.º 13.467/2017, apenas as previsões do Código Civil e da Constituição Federal eram utilizadas para julgar as ações de danos morais que ocorriam na relação de trabalho (Brasil 2023).

Nesse aspecto, a Lei n.º 13.467/2017 introduziu inúmeros artigos no corpo da CLT, ficando conhecida como a reforma trabalhista de 2017. Dentre todas as alterações, destaca-se a inclusão do Título II-A para tratar sobre o dano extrapatrimonial na relação trabalhista. Ocorre que as normas introduzidas trabalham a reparação do dano extrapatrimonial decorrente da relação de trabalho e o assédio eleitoral é um ato ilícito extrapolador dessa relação, por ser uma violação de direitos fundamentais do empregado, não propriamente do contrato ou da relação de trabalho. Portanto, é necessário recorrer, também, às normas de Direito Civil para verificar a forma de responsabilização do empregador.

⁴² Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho (Brasil, 1943).

⁴³ Supremo Tribunal Federal, Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 6.050, Relator: Ministro Gilmar Mendes, Distrito Federal, julgada em 26/06/2023 (Brasil, 2023).

Ainda que o art. 223-A da CLT⁴⁴ suscite serem aplicáveis ao dano extrapatrimonial na relação de trabalho somente as disposições do título, a premissa foi afastada no julgamento das ADI n.º 6.050. Firmou-se o dever de o magistrado utilizar todo o ordenamento jurídico para aplicar a melhor solução ao caso levado à análise, desde que não contrário às normas trabalhistas, pois o dano extrapatrimonial é uma matéria interdisciplinar, sendo assim referido no Acórdão:

Ainda que a norma prevista no art. 223-A expressamente circunscreva o tratamento da reparação extrapatrimonial às disposições do Título II-A, é inequívoco que, ao apreciar cada caso concreto, o magistrado deverá proceder a uma interpretação íntegra do ordenamento jurídico pátrio, no que se insere o inafastável respeito aos princípios constitucionais. Despiciendo ainda observar que eventuais lacunas na aplicação da legislação trabalhista poderão ser colmatadas pelos juízes por meio do recurso à analogia, os costumes e os princípios gerais de direito (art. 4º do Decreto-Lei 4.657/1942). Disso resulta que, ao menos naquilo que não implicarem contrariedade expressa ao regime da CLT, os parâmetros fixados no Título IX do Código Civil, poderão ser supletivamente aplicados às relações trabalhistas (Brasil, 2023, p. 38).

Nessa linha de raciocínio, a responsabilidade civil é a nascente do dever de indenizar, do dever de reparar o dano, material ou moral, causado a outrem. No caso do assédio eleitoral, dano estritamente moral. Maria Helena Diniz conceitua a responsabilidade civil como:

A responsabilidade civil é a aplicação de medidas que obriguem uma pessoa a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiros, em razão de ato por ela mesma praticado, por pessoa por quem ela responde, por alguma coisa a ela pertencente ou de simples imposição legal (Diniz, 2024, p. 22).

Flávio Tartuce destaca não serem unânimes na doutrina os elementos da responsabilidade civil, alguns autores defendem a existência de três elementos: conduta humana intencional,nexo causal e dano. Outros defendem a existência de quatro elementos, dividindo a conduta humana intencional em ato ilícito e culpa (Tartuce, 2023). Na monografia, serão expostos os quatro elementos, pois se trata de divisão aplicada basicamente para fins didáticos. Assim, serão abordados a conduta humana, a culpa, o nexo de causalidade e o dano (Tartuce, 2023).

⁴⁴ Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título (Brasil, 1943).

Em primeira análise, a conduta humana é a ação ou omissão do agente, a qual pode ser lícita ou ilícita, a conduta humana ilícita gera o ato ilícito e dá início ao dever de indenizar, consoante aos ensinamentos de Diniz:

A ação, elemento constitutivo da responsabilidade, vem a ser o ato humano, comissivo ou omissivo, ilícito ou lícito, voluntário e objetivamente imputável, do próprio agente ou de terceiro, ou o fato de animal ou coisa inanimada, que cause dano a outrem, gerando o dever de satisfazer os direitos do lesado (Diniz, 2023, p. 23).

Em segunda análise, o elemento da culpa se divide em culpa em sentido amplo e culpa em sentido estrito. Importante mencionar que o Direito Civil não distingue o dolo e a culpa na geração do dever de indenizar. No sentido amplo, a culpa é a intencionalidade do agente, o próprio dolo de prejudicar mediante ações ou omissões. Já em sentido estrito, a culpa está pautada no elemento objetivo de violar o direito de outrem e no elemento subjetivo da previsibilidade do dano, constatada pela possibilidade de o agente ter agido de outra forma, consoante aos ensinamentos de Tartuce:

Por todos os conceitos aqui expostos, pode-se afirmar que a culpa deve ser entendida em sentido amplo (*lato sensu*) e em sentido estrito (*stricto sensu*). No primeiro sentido, a culpa engloba o dolo – a intenção de prejudicar outrem, a ação ou omissão voluntária mencionada no art. 186 do Código Civil brasileiro – e a culpa estrita – que vem a ser o desrespeito a um dever preexistente ou a violação de um direito subjetivo alheio, pela fuga de um padrão geral de conduta (Tartuce, 2023, p. 222).

Nesse ínterim, o ordenamento jurídico brasileiro adota um sistema bipartido de ato ilícito, subdivide-os em dois conceitos estruturais incidentes tanto nas relações contratuais como nas extracontratuais, sendo distintos pela sua forma de concepção, surtindo efeitos nos seus elementos constitutivos da responsabilidade civil. Em suma, a responsabilidade civil de reparar os danos surge do ato ilícito puro/padrão (art. 186, CC/2002) ou do ato ilícito equiparado (art. 187, CC/2002) (Tartuce, 2023). A depender do enquadramento que se der ao ato ilícito, estar-se-á diante de uma responsabilidade civil subjetiva ou objetiva, recaindo sobre a necessidade ou não de comprovar a culpa.

O ato ilícito puro é aquele previsto no art. 186 do CC/2002⁴⁵, nessa hipótese a responsabilidade civil e o dever de indenizar estão atrelados à ocorrência do ato ilícito com dolo ou culpa, assim como à efetiva geração do dano a outra parte. Dito de outra forma, quando embasado no artigo supracitado, a responsabilidade civil de indenizar é subjetiva, isto é, depende da comprovação do dolo ou culpa, assim como do dano sofrido (Tartuce, 2023). O ato ilícito equiparado, previsto no art. 187 do CC/2002⁴⁶, refere-se a aplicação ao ato ilícito por abuso de direito enseja a aplicação da responsabilidade civil objetiva ao empregador, independente da comprovação de culpa, conforme explica Diniz:

Não havia no nosso direito positivo norma expressa que aceitasse ou repudiasse a teoria do abuso de direito, mas o Código Civil, no art. 187, a ele se refere, segundo alguns autores, explicitamente, ao preceituar que “também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes”, condenando assim o exercício abusivo de qualquer direito subjetivo. O uso de um direito além do permitido, lesando outrem, traz o dever de indenizar. Sob a aparência de um ato lícito, esconde-se a ilicitude (antijuridicidade *sui generis*) no resultado, por atentado ao princípio da boa-fé e aos bons costumes ou por desvio da finalidade socioeconômica para a qual o direito foi estabelecido. A “ilicitude” do ato praticado com abuso de direito, para alguns autores, possui natureza objetiva, aferível independentemente de culpa (Diniz, 2024, p. 236).

Importante trazer uma definição de responsabilidade civil objetiva, a qual, nos ensinamentos de Leite, independe da comprovação de dolo ou culpa:

A responsabilidade objetiva ocorre quando o causador de determinado dano (moral ou material) tem o dever de indenizar, independentemente da comprovação de que tenha agido com dolo ou culpa, sendo suficiente, portanto, que fique configurado o nexa causal entre a atividade desenvolvida e o dano sofrido pela vítima (Leite, 2023, p. 133).

Dessa maneira, nota-se ser possível enquadrar o ato ilícito do assédio eleitoral na relação de emprego em ambas previsões, uma vez que viola direitos, assim como configura um abuso de direito. A questão controvertida seria a aplicação de uma responsabilidade objetiva pelo abuso de direito, enquadrado no ato ilícito equiparado do art. 187 do CC/2002. No entanto, necessário rememorar o

⁴⁵ Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito (Brasil, 2002).

⁴⁶ Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes (Brasil, 2002).

indispensável requisito da intencionalidade do agente para configurar o assédio moral, conseqüentemente, aplicável para a configuração do assédio eleitoral, bem como inimaginável um caso com assédio eleitoral perpetrado pelo empregador sem a configuração da culpa ou dolo. Portanto, pode-se afirmar que a responsabilidade civil pelo assédio eleitoral cometido pelo empregador na relação de emprego será sempre subjetiva, sendo exigida a demonstração da culpa para gerar o dever de indenizar.

De outro norte, existe a hipótese de o empregador ser responsabilizado objetivamente quando o assédio é cometido pelos demais funcionários da empresa no ambiente de trabalho, entre eles ou contra terceiros. Trata-se da responsabilidade pelos atos cometidos por seus empregados durante o trabalho, nos termos dos artigos 932, inc. III, e 933, ambos do CC/2002⁴⁷. Nessa hipótese, o dever de indenizar pode ser atribuído ao empregador, mediante a configuração da sua responsabilidade civil objetiva, assegurado, porém, o direito de regresso estipulado no art. 934 do CC/2002⁴⁸. Conforme ensina Resende:

Em qualquer dos casos de assédio moral no ambiente de trabalho o empregador responde pelos danos morais, tendo em vista que “o empregador ou comitente” é responsável civilmente “por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele” (art. 932, III, do CCB/2002). Além disso, no caso de o dano não ter sido provocado diretamente pelo empregador, a responsabilidade é objetiva (Resende, 2020, p. 383).

Seguindo com a exposição dos elementos da responsabilidade civil, o nexo de causalidade é a ligação necessária entre a conduta, comissiva ou omissiva, e o dano. É o elo do fato gerador ao resultado produzido sem o qual inexistente o dever de indenizar, uma vez que, sem o nexo de causalidade, a conduta perpetrada não guarda relação com o dano alegado, consoante aos ensinamentos de Diniz:

Nexo de causalidade entre o dano e a ação (fato gerador da responsabilidade), pois a responsabilidade civil não poderá existir sem o vínculo entre a ação e o dano. Se o lesado experimentar um dano, mas este

⁴⁷ Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil: [...]

III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele; [...]

Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos (Brasil, 2002).

⁴⁸ Art. 934. Aquele que ressarcir o dano causado por outrem pode reaver o que houver pago daquele por quem pagou, salvo se o causador do dano for descendente seu, absoluta ou relativamente incapaz (Brasil, 2002).

não resultou da conduta do réu, o pedido de indenização será improcedente (Diniz, 2023, p. 23).

Para finalizar os elementos da responsabilidade civil, resta expor o elemento do dano, isto é, o efetivo prejuízo sofrido pela vítima. No tema da monografia, o dano gerado pelo assédio eleitoral é estritamente moral porque o empregador cogita tolher o direito fundamental do empregado ao voto livre. De regra, para gerar a responsabilidade civil de indenizar ao agressor, a vítima deve comprovar o efetivo dano ou prejuízo suportado, sendo seu o ônus de provar, nos termos do art. 373, inc. I, do CPC/2015⁴⁹, ressalvadas as hipóteses de inversão do ônus da prova (Tartuce, 2023).

Acerca do dano moral, a CRFB/1988 consagra o direito de reaver reparação por violações a intimidade, vida privada, honra e imagem, no seu art. 5º, incisos V e X, bem como por soberanizar, no seu art. 1º, inc. III, como fundamento da república, a dignidade da pessoa humana (Leite, 2023). Na mesma linha, o CC/2002 impõe, no art. 927⁵⁰, o dever de os autores de ato ilícito repararem o dano suportado pela vítima. O dano moral, nos ensinamentos de Leite, define-se como:

O dano moral consiste na lesão que emerge da violação de determinados interesses não materiais, porém reconhecidos como bens jurídicos protegidos, inerentes à personalidade do ser humano, podendo também alcançar os valores extrapatrimoniais reconhecidos à pessoa jurídica ou mesmo a uma coletividade, classe, grupo ou categoria de pessoas (danos morais coletivos) (Leite, 2023, p. 32).

Conforme desenvolvido ao longo do trabalho, o assédio eleitoral na relação de emprego atinge diversas faces dos direitos fundamentais garantidos pela CRFB/1988, dentre eles, conforme o MPT afirmou na publicação Assédio Eleitoral Eleições 2022, Relatório de atividades, 2022: “[...] a dignidade e a liberdade de convicção política e do exercício direto do voto por trabalhadoras e trabalhadores” (Brasil, 2022, p. 05). Conforme visualizado nas decisões analisadas, o assédio eleitoral na relação de emprego configura uma exceção à necessidade de comprovar o dano, por se tratar de ofensa aos direitos fundamentais do empregado.

⁴⁹ Art. 373. O ônus da prova incumbe:

I - ao autor, quanto ao fato constitutivo de seu direito (Brasil, 2015).

⁵⁰ Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo (Brasil, 2002).

Dessa forma, no âmbito do TRT4, é reconhecido o dano moral presumido, também denominado dano moral *in re ipsa*, nas situações de assédio eleitoral cometido pelo empregador na relação de emprego, o qual independe da comprovação dos prejuízos sofridos pelo empregado para configurar o dever do empregador indenizá-lo. Conforme ensinam Filho e Santos, o dano moral presumido é a modalidade aplicável ao assédio moral, conseqüentemente, aplica-se ao assédio eleitoral, uma vez que se trata de uma das espécies de assédio moral:

Faz-se mister destacar que a lesão à dignidade e à saúde do trabalhador, por si só, já enseja a necessidade de reparação pelos prejuízos morais sofridos. É o chamado dano moral *in re ipsa*, que consiste no dano derivado do próprio fato ofensivo, independentemente da comprovação dos prejuízos. Destarte, o assédio moral viola gravemente a dignidade e os direitos fundamentais dos trabalhadores, não necessitando, para sua configuração, da prova do dano físico-psíquico, mas tão somente da abusividade e intencionalidade das ações ou omissões perpetradas, desde que exista a repetição e o prolongamento dessas condutas em determinado lapso temporal (Filho; Santos, 2020, p. 61).

Portanto, diante dos conceitos pesquisados e expostos na monografia, corroborados pelas decisões analisadas na subseção anterior, conclui-se que a responsabilidade civil do empregador no assédio eleitoral cometido na relação de emprego é subjetiva. Ou seja, depende da comprovação do elemento culpa para gerar o dever de indenizar, assim como da conduta e do nexo de causalidade. Todavia, o dano moral é presumido no assédio eleitoral, sendo desnecessária a comprovação da sua efetiva existência para gerar o dever de indenizar ao empregador. O dano moral decorre diretamente do fato, isto é, da própria conduta assediadora do empregador ser uma ofensa aos direitos fundamentais do empregado e, desde que comprovados os demais elementos, gera o dever de indenizar o empregado.

Assim, encerra-se o presente capítulo, tendo em vista que atendido o objetivo específico a ele proposto, de forma que restou amplamente expostos os elementos caracterizadores do assédio moral, bem como comprovado ser o gênero do qual o assédio eleitoral é uma espécie. Também, esmiuçaram-se os entendimentos sobre o próprio assédio eleitoral na relação de emprego, assim como as formas de responsabilização do empregador e os elementos da responsabilidade civil para gerar o dever de indenizar. De resto, passa-se agora a conclusão da monografia desenvolvida.

CONCLUSÃO

A temática explorada, detalhadamente, na presente monografia foi o assédio eleitoral nas relações de emprego, gerado pelo empregador mediante o abuso do poder diretivo e do poder econômico, durante período eleitoral. A delimitação temática residiu na responsabilização civil do empregador pelos danos extrapatrimoniais resultantes desses abusos nas ações indenizatórias individuais promovidas em desfavor do empregador. O estudo mostrou-se relevante no contexto amplo do Estado Democrático de Direito, no qual o voto livre é um direito fundamental garantido a todos os cidadãos brasileiros. Nesse viés, a pesquisa abordou uma vasta gama de legislação, tais como: a Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho, o Código Civil e o Código Eleitoral.

A pesquisa organizou-se em dois capítulos, subdivididos em três subseções cada. No primeiro ponto temático, foi importante diferenciar a relação de emprego das demais relações de trabalho, para tanto, foram destacados os atores da relação empregatícia, juntamente com suas características. Com isso, advieram os requisitos para a formação do vínculo empregatício exigidos pela legislação, sendo eles: onerosidade, prestação por pessoa física, pessoalidade, não-eventualidade/habitualidade e subordinação. Esses elementos foram exaustivamente discutidos mediante o suporte de conhecimentos doutrinários e jurisprudenciais, demonstrando a complexidade de uma relação de emprego. Oportunamente, foram incluídas análises de acórdãos prolatados pelo TRT4, enfatizando questões como a “pejotização”, a essencialidade da pessoalidade e o reconhecimento da subordinação estrutural no âmbito do Poder Judiciário.

Na sequência, a monografia debruçou-se no estudo dos poderes empregatícios decorrentes da subordinação e da alteridade, sendo eles: poder diretivo, o poder regulamentar, o poder fiscalizatório e o poder disciplinar. Buscou-se enfatizar os limites desses poderes frente aos direitos fundamentais dos empregados. Como fruto da abordagem, ficou explícita a necessidade de balancear o poder diretivo do empregador com a preservação dos direitos fundamentais dos empregados, especialmente, em contextos eleitorais. No mais, restou demonstrado

que, embora seja direito do empregador exercer esses poderes decorrentes da relação empregatícia, não se admite o exercício para coagir ou influenciar a livre manifestação da vontade eleitoral dos empregados.

Ainda, foram analisados os limites da propaganda eleitoral no ambiente de prestação do trabalho, estando esta regradada pela Lei n.º 9.504/1997, a qual estabelece as liberalidades, as proibições e as punições aplicáveis às campanhas eleitorais. Nesse ínterim, foi analisada, sumariamente, a decisão do STF na ADPF n.º 548, julgada em 2018, na qual consta a finalidade precípua da propaganda eleitoral. No mesmo viés, abordaram-se as características constitucionais do voto como um direito fundamental, estabelecendo os detentores dessa condição eleitor, bem como os limites impostos aos empregadores na campanha eleitoral, pois o ambiente da empresa é abrangido pela legislação eleitoral mesmo sendo propriedade privada. Concluiu-se ser vedado ao empregador fazer propaganda eleitoral no ambiente laboral por expressa vedação legal, entendimento corroborado pelo MPT em suas publicações.

No segundo ponto temático, foi conceituado o assédio eleitoral, uma mazela do processo eleitoral brasileiro capaz de viciar a livre manifestação da vontade dos eleitores, sendo uma prática ilícita de captação de votos ao auferir votos mediante coação, intimidação ou constrangimento, exercidos nas relações familiares, sociais e laboral. A partir da conjuntura do assédio eleitoral à relação de emprego, destacou-se ser o assédio eleitoral na relação de emprego uma das espécies de assédio moral laboral com fatos geradores similares decorrentes do abuso do poder econômico e do poder diretivo pelo empregador. Expôs-se comparativamente o assédio moral laboral e o assédio eleitoral na relação de emprego e evidenciou-se, a partir da doutrina, os requisitos necessários para a configuração do assédio moral. Nesse sentido, para ser considerada assediadora a conduta, deve reunir os seguintes elementos: abusividade da conduta, intencionalidade, habitualidade e ataque à dignidade e aos direitos fundamentais do trabalhador.

Um ponto crucial destacado na monografia foi a prescindibilidade da habitualidade para a caracterização do assédio eleitoral, conforme extraído da decisão prolatada pelo TRT4, em 2022, e analisada na monografia. Diferentemente de outras formas de assédio moral, onde a repetição da conduta é elemento essencial à configuração, no assédio eleitoral basta uma única ação, caso detenha o

objetivo explícito de coagir o empregado a alinhar-se ao viés político-partidário do empregador.

Em seguida, adentrou-se no estudo específico do assédio eleitoral, visando demonstrar as diversas maneiras de responsabilizar o empregador, uma vez que os danos morais podem ser reivindicados individualmente pelos funcionários ou coletivamente, via ação coletiva movida, normalmente, pelo Ministério Público do Trabalho. Ainda, existe a possibilidade de enquadrar a conduta do empregador em crimes tipificados no Código Eleitoral, bem como a possibilidade de o MPT firmar um termo de ajuste de conduta com o assediador.

Ocorre que, a depender do caminho utilizado, a indenização será revertida ao próprio empregado afetado ou a entidades protetoras dos direitos metaindividuais. Nesse sentido, foi analisada uma Ação Civil Pública no trabalho, ajuizada no ano de 2022, no âmbito do TRT4, com posterior acordo firmado em 2023. Também foi analisado o Mandado de Segurança ajuizado em decorrência de decisão prolatada na citada ação junto ao TRT4, em 2022, com perda do objeto pelo acordo entabulado em 2023, a fim de exemplificar um procedimento coletivo. A seguir, foram analisadas duas decisões prolatadas pelo TRT4 no ano de 2023, referente a ações indenizatórias individuais com condenações de empregadores por assédio eleitoral na relação de emprego, das quais restou comprovado a aplicação do dano moral presumido ao assédio eleitoral na relação de emprego, bem como uma decisão do TST, prolatada em 2022, com negativa de seguimento recursal.

Ao final, apresentou-se a forma de responsabilização do empregador nas ações indenizatórias individuais, estabelecendo os requisitos para a configuração da responsabilidade civil do empregador na relação de emprego, a qual se trata de responsabilidade civil subjetiva. Depende, portanto, da comprovação da conduta, da culpa ou dolo e do nexos causal, porém, o dano moral é presumido, também denominado dano moral *in re ipsa*, o qual enseja o dever de reparar independentemente da comprovação da extensão do dano moral suportado. Sobre a aplicabilidade exclusiva da CLT aos danos extrapatrimoniais, foi analisada, sumariamente, a decisão prolatada pelo STF na ADI n.º 6.050, julgada em 2023, na qual ficou previsto o dever de o magistrado utilizar-se de todo o ordenamento jurídico ao analisar os danos extrapatrimoniais decorrentes da relação de emprego. Esse entendimento visa proteger de forma mais eficaz os direitos dos empregados devido à gravidade e potencialidade de dano intrínseco da prática de assédio

eleitoral, assim como à hipossuficiência dos empregados frente ao poder econômico do empregador.

Essa pesquisa teve como problema a seguinte questão: quando a ocorrência de assédio eleitoral configura o dano moral indenizável? Como já adiantado, a monografia confirmou o problema e respondeu mediante a seguinte afirmação: as condutas do empregador abusivas ao poder diretivo e ao poder econômico, visando obrigar o empregado a aliar-se ao seu viés político-partidário, configuram o assédio eleitoral, espécie do assédio moral, e ensejam a responsabilidade civil do empregador em compensar o dano moral sofrido pelos empregados, sendo esse dano presumido.

O objetivo geral foi compreender quando a ocorrência do assédio eleitoral na relação de emprego enseja a responsabilidade civil do empregador na reparação do dano extrapatrimonial causado aos empregados mediante indenização, baseado na Constituição Federal, na Consolidação das Leis do Trabalho e no Código Civil. Ademais, os objetivos específicos consistiram em estudar os requisitos para a configuração da relação de emprego e os poderes empregatícios gerados por essa relação, bem como a campanha eleitoral no ambiente de trabalho para verificar seus limites na propriedade privada do empregador. Assim como, investigar a feição do assédio eleitoral como decorrência do assédio moral e verificar os elementos da responsabilidade civil do empregador amoldados ao assédio eleitoral na relação de emprego que o tornam indenizável.

Diante do questionamento, concluiu-se incidir o dever de indenizar sobre o empregador quando este comete assédio eleitoral na relação de emprego, ou seja, adota atitudes tendenciosas a coagir o empregado a apoiar seu viés político-partidário. Dessa forma, restou claro ser uma ofensa à liberdade de consciência e ao direito fundamental do voto livre dos empregados, cernes do estado democrático de direito, além de abuso ao seu poder diretivo e econômico.

A responsabilidade civil do empregador, por sua vez, restou comprovada ser subjetiva, depende, portanto, da comprovação de sua culpa. Isso porque o assédio moral tem como requisito essencial a intencionalidade do agente perpetrador da conduta, sendo necessário também comprovar a conduta e o nexo de causalidade. Excedendo a regra, o dano aplicado ao assédio eleitoral na relação de emprego é o dano moral presumido, assim, independe da sua comprovação a geração do dever de indenizar. Isso porque decorre da natureza do ato ilícito ser ofensiva aos direitos

fundamentais, garantidos pela Constituição Federal, bem como pela hipossuficiência do empregado face ao poder econômico e diretivo do empregador, além da danosidade à democracia intrínsecas no assédio eleitoral.

A pesquisa também enfatizou a importância da atuação do Poder Judiciário, mediante a prolação de decisões com entendimento claro e indenizações rigorosas a altura da prejudicialidade das condutas assediosas dos empregadores. Os casos analisados demonstraram a aplicação prática dos conceitos analisados nesta pesquisa e enaltecem a atuação firme por parte do Poder Judiciário na proteção dos empregados, principalmente, no período eleitoral. Dessa forma, as decisões judiciais trouxeram robustez teórica à monografia, complementando os conhecimentos conceituais elencados com a realidade fática enfrentada nos Tribunais.

No mais, a pesquisa trouxe as implicações sociais do assédio eleitoral, ressaltando que essas condutas ultrapassam a relação laboral e atingem a esfera pessoal dos empregados. Nesse viés, a coação eleitoral viola tanto dos direitos individuais quanto a integridade do processo democrático, ao interferir na livre consciência eleitoral dos empregados. Desse modo, a monografia deixa claro ser fundamental promover a cultura de respeito aos direitos dos empregados e de conscientização dos empregadores sobre os limites do seu poder diretivo e econômico. Também, restou demonstrado aos empregadores e empregados as condutas enquadradas como assédio eleitoral, assim, contribui tanto aos empregadores para evitá-las quanto aos empregados para reconhecê-las.

Diante do exposto, essa pesquisa de forma alguma esgota o tema analisado, porém, como contribuição acadêmica, amplia o debate sobre o assédio eleitoral na relação de emprego com uma análise detalhada da responsabilidade civil do empregador nesses ilícitos. De certa forma, a pesquisa preenche uma lacuna doutrinária, ao serem escassos os trabalhos sobre o tema aqui desenvolvido, deixando, com isso, uma base sólida para futuras discussões acadêmicas.

Por fim, conclui-se que a efetiva proteção dos direitos dos empregados em períodos eleitorais necessita de uma abordagem integrativa, envolvendo uma legislação clara, uma jurisprudência severa nas indenizações e a conscientização dos empregadores da sua função social. Nesse sentido, a responsabilização civil do empregador pelo assédio eleitoral é uma medida essencial à garantia da liberdade do voto e dos princípios basilares do Estado Democrático de Direito.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 04 set. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 3.689, de 03 de outubro de 1941**. Código de Processo Penal. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del3689.htm>. Acesso em: 26 out. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 23 ago. 2023.

BRASIL. **Lei Complementar n.º 150, de 1º de junho de 2015**. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis no 8.212, de 24 de julho de 1991, no 8.213, de 24 de julho de 1991, e no 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3o da Lei no 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei no 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei no 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm>. Acesso em: 07 nov. 2023.

BRASIL. **Lei n.º 4.737, de 15 de julho de 1965**. Institui o Código Eleitoral. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4737compilado.htm>. Acesso em: 29 set. 2023.

BRASIL. **Lei n.º 7.347, de 24 de julho de 1985**. Disciplina a ação civil pública de responsabilidade por danos causados ao meio-ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico (VETADO) e dá outras providências. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7347orig.htm>. Acesso em: 06 abr. 2024.

BRASIL. **Lei n.º 8.078, de 11 de setembro de 1990**. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Disponível em: <<https://www.planalto.gov.br/ccivil03/leis/l8078compilado.htm>>. Acesso em: 06 abr. 2024.

BRASIL. **Lei n.º 9.504, de 30 de setembro de 1997**. Estabelece normas para as eleições. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9504.htm>. Acesso em: 07 set. 2023.

BRASIL. **Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Institui o Código Civil. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm>. Acesso em: 29 set. 2023.

BRASIL. **Lei n.º 13.105, de 16 de março de 2015.** Código de Processo Civil. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm>. Acesso em: 23 mai. 2024.

BRASIL. **Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1>. Acesso em: 30 set. 2023.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Nota técnica/coordigualdade nº001/2022.** Brasília, 2022. Disponível em: <<https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nt-assedio-eleitoral.pdf>>. Acesso em: 09 set. 2023.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho, **Assédio Eleitoral Eleições 2022 - Relatório de atividades.** Brasília, 2022. Disponível em: <<https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/estudos-unicamp/relatorio-de-atividades-assedio-eleitoral-e-eleicoes-2022/@@display-file/arquivo.pdf>>. Acesso em: 26 set. 2023.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho, **Labor, Revista do Ministério Público do Trabalho - ano VIII - nº 12 - 2022.** Brasília, 2022. Disponível em: <<https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/revista-labor/revista-labor-ano-viii-no-12-2022/@@display-file/arquivo.pdf>>. Acesso em: 04 abr. 2024.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho, **Íntegra do Acordo na Ação: ACPCiv 0020691-96.2022.5.04.0561, Parte Autora: Ministério Público Do Trabalho, Parte Requerida: Stara S/A Indústria De Implementos Agrícolas.** Disponível em: <https://www.prt4.mpt.mp.br/images/Ascom/2023/04/27/Acordo_MPT_e_Stara_-_Vers%C3%A3o_Final-otimizado_1.pdf>. Acesso em: 04 abr. 2024.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal, **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental n.º 548,** Relatora: Ministra Cármen Lúcia, Distrito Federal, julgado em 31/10/2018. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15344606689&ext=.pdf>>. Acesso em: 09 set. 2023.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal, **Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 6.050,** Relator: Ministro Gilmar Mendes, Distrito Federal, julgado em 26/06/2023. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15360197705&ext=.pdf>>. Acesso em: 29 set. 2023.

BRASIL, Tribunal Superior Eleitoral, **Resolução n.º 23.610 de 18 de dezembro de 2019**. Dispõe sobre propaganda eleitoral, utilização e geração gratuito e condutas ilícitas em campanha eleitoral. Disponível em: <<https://www.tse.jus.br/legislacao/compilada/res/2019/resolucao-no-23-610-de-18-de-dezembro-de-2019>>. Acesso em: 09 set. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, 3ª Turma, **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n.º 195-85.2020.5.12.0046**, julgado em 29/07/2022. Relator: Desembargador Alberto Bastos Balazeiro. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=218807&anoInt=2022&qt_d_acesso=49050939>. Acesso em: 27 mai. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, 8ª Turma, **Recurso Ordinário Trabalhista 0021357-70.2019.5.04.0701**, julgado em 19/08/2022. Relator: Desembargadora Brigida Joaquina Charao Barcelos. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/mVwmpGr2uTjJj6K_pDBKow>. Acesso em: 27 out. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, 4ª Turma, **Recurso Ordinário Trabalhista 0020943-87.2019.5.04.0017**, julgado em 05/10/2022. Relator: Desembargadora Ana Luiza Heineck Kruse. Disponível em: <<https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/VSPbTaVskOETH2q0ryx49g>>. Acesso em: 27 out. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, 2ª Turma, **Recurso Ordinário Trabalhista 0020252-45.2020.5.04.0015**, julgado em 26/05/2023. Relator: Desembargador Marçal Henri dos Santos Figueiredo. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/HF7q343BYCj2HVRyIPj_tg>. Acesso em: 27 out. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, 4ª Turma, **Recurso Ordinário Trabalhista 0020964-33.2019.5.04.0124**, julgado em 08/03/2023. Relator: Desembargador Andre Reverbel Fernandes. Disponível em: <<https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/uOSrE2htPJo6HyHeoSh0rQ?&tp=ass%C3%A9dio+eleitoral>>. Acesso em: 20 out. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, 6ª Turma, **Recurso Ordinário Trabalhista 0020913-31.2019.5.04.0121**, julgado em 27/10/2022. Relator: Desembargadora Simone Maria Nunes. Disponível em: <<https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/Z8Q71zZvUocQCe5oVccUXw?>>. Acesso em: 20 out. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, 1ª Turma, **Recurso Ordinário Trabalhista 0021970-06.2019.5.04.0341**, julgado em 09/05/2023. Relator: Juiz Convocado Edson Pecis Lerrer. Disponível em: <<https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/xbL04jDkK0JSXq3QRgm6cA?&tp=ass%C3%A9dio+eleitoral>>. Acesso em: 20 out. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Vara Do Trabalho De Carazinho, **Ação Civil Pública 0020691-96.2022.5.04.0561**, Autor: **Ministério Público Do Trabalho Réu: Stara S.A. - Industria De Implementos Agricolas**, Ajuizada em 07/10/2022. Homologado o acordo em: 26/04/2023. Juiz do Trabalho Substituto: Vinicius De Paula Loblein. Disponível em: <<https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020691-96.2022.5.04.0561/1#2d50ae1>>. Acesso em: 06 abr. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, 1ª Seção de Dissídios Individuais, **Mandado de Segurança 0028431-42.2022.5.04.0000**, Impetrante: **Ministério Público Do Trabalho Autoridade Coatora: Magistrado(A) Da Vara Do Trabalho De Carazinho**, Impetrado em 18/10/2022. Perda do objeto devido ao acordo homologado em: 10/05/2023. Relator: Desembargador Manuel Cid Jardon. Disponível em: <<https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0028431-42.2022.5.04.000/2#4542308>>. Acesso em: 06 abr. 2024.

DINIZ, Maria H. **Curso de direito civil brasileiro: responsabilidade civil. v.7** . 38 ed. São Paulo: SRV Editora LTDA, 2024. E-book. ISBN 9788553621392. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553621392/>>. Acesso em: 09 mai. 2024.

FILHO, Rodolfo Mário Veiga P.; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **Assedio moral organizacional**. São Paulo: Editora Saraiva, 2020. E-book. ISBN 9786555590913. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555590913/>>. Acesso em: 27 set. 2023.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio Moral no Trabalho - Coleção Debates em Administração**. São Paulo: Editora Cengage Learning Brasil, 2012. E-book. ISBN 9788522108640. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522108640/>>. Acesso em: 07 abr. 2024.

GOMES, José Jairo **Direito Eleitoral**. 19. ed. - São Paulo: Grupo GEN, 2023. E-book. ISBN 9786559775330. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559775330/>>. Acesso em: 04 set. 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho** . 15. ed. - São Paulo: Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553626966. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553626966/>>. Acesso em: 23 ago. 2023.

MARTINEZ, Luciano; JÚNIOR, Pedro Lino de C. **Assédio moral trabalhista: ações coletivas e processo estrutural** . São Paulo: Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553620018. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553620018/>>. Acesso em: 27 set. 2023.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho** . 39. ed. - São Paulo: Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553627475. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553627475/>>. Acesso em: 14 ago. 2023.

RENZETTI, Rogério. **Manual de Direito do Trabalho**. 6. ed. - Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2021. E-book. ISBN 9786559641079. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559641079/>>. Acesso em: 17 ago. 2023.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 8. ed. - Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2020. E-book. ISBN 9788530989552. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>>. Acesso em: 25 ago. 2023.

SHIRADO, Nayana. **Assédio eleitoral no ambiente de trabalho: a ingerência do empregador na escolha política do empregado**. Revista Jurisprudência do Tribunal Regional Eleitoral do Amazonas n.º 15 - 2015. Disponível em: <https://www.justicaeeleitoral.jus.br/++theme++justica_eleitoral/pdfjs/web/viewer.html?file=https://www.justicaeeleitoral.jus.br/arquivos/tre-am-artigo-da-revista-de-jurisprudencia-no-15-de-2015-escrito-por-nayana-shirado/@@download/file/tre-am-artigo-revis-ta-jurisprudencia-15-2015-nayana-shirado.pdf>. Acesso em: 07 set. 2023.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 25. ed. - São Paulo: Editores Malheiros, 2005. ISBN 85.7420.686-5.

TARTUCE, Flávio. **Responsabilidade Civil**. 5. ed. - Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2023. E-book. ISBN 9786559647910. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559647910/>>. Acesso em: 09 mai. 2024.

VELOSO, Carlos Mário da Silva; AGRA, Walber de Moura. **Elementos de direito eleitoral**. 8. ed. - São Paulo: Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786555598810. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555598810/>>. Acesso em: 07 set. 2023.