

Visão do Direito



Ana Gabriela Burlamaqui
Sócia do escritório A. C. Burlamaqui Consultores.
Especialista em prevenção e administração de riscos
trabalhistas (IBMEC). Conselheira da OAB/RJ



Liane Araujo Garcia
Sócia do escritório
A.C. Burlamaqui
Consultores.

Assédio eleitoral no trabalho: como proteger os direitos dos trabalhadores

O assédio eleitoral no ambiente de trabalho, tema de crescente importância, ganha relevância em tempos de eleições, quando o empregador ou seus representantes podem se utilizar da hierarquia e do poder diretivo para influenciar a orientação política de seus empregados. A prática envolve o uso da estrutura empresarial de forma abusiva, para coagir, intimidar ou forçar o trabalhador a apoiar determinado candidato ou partido político, sob ameaça de retaliação ou promessas de benefícios.

Conforme a Resolução n.º 355/2023 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), o assédio eleitoral é caracterizado como qualquer forma de distinção, exclusão ou preferência baseada em convicção ou opinião política no ambiente de trabalho. O ato pode ocorrer durante a admissão, permanência ou no exercício das funções laborais.

O assédio pode envolver desde coação e intimidação velada até ameaças diretas de demissão ou promessas de benefícios para influenciar o voto dos empregados. O parágrafo único do art. 2.º da Resolução também destaca que o assédio eleitoral visa manipular a manifestação política dos trabalhadores em prol de interesses partidários.

De acordo com o Ministério Público do Trabalho (MPT), mais de 153

denúncias já foram registradas desde o início da campanha, em agosto. No mesmo período, em 2022, foram contabilizados 11 casos de coação eleitoral. No entanto, o número total das últimas eleições foi alto: 3.606 denúncias de assédio de patrões a funcionários.

A Justiça do Trabalho também lançou uma campanha de combate ao assédio eleitoral no trabalho, denominada “Seu voto, sua voz — Assédio eleitoral no trabalho é crime”, promovida pela Justiça do Trabalho (JT) em todo o país. Recentemente, o TRT-10 promoveu ações de combate ao assédio eleitoral no ambiente de trabalho durante as eleições municipais de 2024.

As relações de trabalho naturalmente já se caracterizam por um certo desequilíbrio, derivado do poder diretivo do empregador, que pode gerar o chamado temor reverencial no empregado. No entanto, quando esse poder é exacerbado a ponto de forçar e obrigar o trabalhador a adotar uma posição política contrária à sua vontade, configura-se o assédio eleitoral.

A liberdade de pensamento, garantida pela Constituição Federal no art. 5.º, é um dos pilares da democracia. Dentro dessa liberdade está incluída a orientação política do trabalhador. Qualquer ato de coerção praticado pelo empregador

que tenha por objetivo forçar o empregado a votar de determinada forma fere esse direito fundamental, e, por consequência, é considerado inconstitucional.

A prática de assédio eleitoral, por ser inconstitucional, é passível de sanções administrativas, civis e criminais. Entre as punições previstas estão multas e, em casos mais graves, penas de prisão. Sob o enfoque trabalhista, o empregado também pode pedir a rescisão indireta do contrato de trabalho, ou seja, romper o vínculo empregatício com o empregador, sem prejuízo dos direitos rescisórios, como se tivesse sido dispensado sem justa causa. Além disso, o empregador ou o assediador pode ser condenado a indenizar o trabalhador por danos morais, devido ao abalo psicológico e à violação de sua honra e dignidade.

Um exemplo emblemático foi a condenação de uma rede de varejo, que obrigava seus empregados a utilizar camisetinhas com propaganda política e participar de eventos eleitorais da empresa, sob ameaça de demissão. Para evitar o assédio eleitoral, as empresas devem implementar normas internas que coíbam práticas abusivas e realizar treinamentos para conscientizar gestores e funcionários. A criação de canais de denúncia, como ouvidorias e comissões internas de prevenção (CIPA), também é essencial

para promover um ambiente de trabalho saudável.

Caso o trabalhador seja vítima de assédio eleitoral, é fundamental que reúna provas, como mensagens de texto, e-mails ou testemunhos, e faça a denúncia aos órgãos competentes, como o Ministério Público do Trabalho (MPT), a Justiça Eleitoral, os sindicatos de classe e até mesmo na Justiça do Trabalho. Em muitos casos, essas denúncias resultam em condenações significativas, não apenas em prol do trabalhador individual, mas também em defesa de toda a coletividade.

A liberdade política é um direito inalienável e deve ser protegida em todos os espaços, inclusive no ambiente de trabalho. Empresas que promovem um ambiente saudável e respeitoso, livre de qualquer forma de assédio, tendem a ser mais produtivas e lucrativas, além de cumprir seu papel social e contribuir para o fortalecimento da democracia.

Ana Gabriela Burlamaqui, sócia do escritório A. C. Burlamaqui Consultores. Graduada em Direito pela PUC-RJ em 1994. Especialista em prevenção e administração de riscos trabalhistas (IBMEC). Diretora da Associação Carioca de Advogados Trabalhistas entre 2009 e 2015. Conselheira da OAB/RJ a partir de 2022.



César Chinaglia

Especialista em direito tributário e sócio do Chinaglia Nicacio Advogados

Consultório jurídico

A Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional (PGFN) atualizou importantes pontos da Portaria n.º 6757/2022 com a edição da Portaria PGFN n.º 1457/2024, que trouxe alterações relevantes às regras de transação tributária.

O que são transações tributárias?

São acordos realizados entre

empresas e o governo para regularizar dívidas fiscais. Quando uma empresa fecha um acordo de transação, ela precisa regularizar novos débitos tributários em até 90 dias, mas somente após esses débitos serem inscritos na dívida ativa, ou seja, depois de serem cobrados pela Receita Federal e encaminhados para a PGFN.

O que mudou com a Portaria PGFN n.º 1457?

Agora, mesmo antes de um débito

ser enviado à PGFN, a empresa deve regularizá-lo diretamente com a Receita Federal em até 90 dias. O problema é que essa mudança pode causar confusão para empresas que já têm acordos vigentes, pois elas podem entender que precisam regularizar esses novos débitos apenas quando forem encaminhados à PGFN. Existem três possíveis interpretações dessa mudança: uma mais favorável, que mantém as regras antigas para acordos já

firmados; outra intermediária, em que a nova regra vale para débitos futuros; e uma mais rigorosa, que exigiria que até os débitos anteriores à portaria fossem regularizados em 90 dias. Isso pode ter um impacto significativo nas empresas que possuem acordos de transação, já que a PGFN pode, eventualmente, cancelar esses acordos se os novos débitos não forem pagos diretamente à Receita Federal no prazo estipulado pela nova portaria.