



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista 0001147-87.2022.5.17.0003

Relator: CLAUDIO ARMANDO COUCE DE MENEZES

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 13/09/2023

Valor da causa: R\$ 105.321,24

Partes:

RECORRENTE: REIVANE SUISSO FERREIRA
ADVOGADO: ANTONIO MACEDO COELHO NETO
RECORRIDO: FRZ.ABA LTDA
ADVOGADO: LEONARDO LAGE DA MOTTA



PROCESSO HISTÓRICO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 17ª REGIÃO

GDCACM-07

PROCESSO nº 0001147-87.2022.5.17.0003 ROT

RECORRENTE: REIVANE SUISSO FERREIRA

RECORRIDO: FRZ.ABA LTDA

RELATOR: DESEMBARGADOR CLÁUDIO ARMANDO COUCE DE MENEZES

EMENTA

ASSÉDIO ELEITORAL - CONFIGURAÇÃO - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. No assédio eleitoral, os empregadores, abusando de seu poder econômico, adotam práticas que revelam a pressão e a coação sobre seus empregados e prestadores de serviços, ameaçando, de forma velada ou explícita, àqueles que não votarem no candidato apoiado pelo empregador. A prática deve ser duramente combatida, pois fere a garantia constitucional da liberdade de crença e de consciência e a proibição da privação de direitos por motivo de convicção política (artigo 5º, IV, VI e VIII, CF), viola a função social do contrato (artigo 5º, XXIII, e artigo 170, III, da CF; artigo 421, do CCB) e configura crime eleitoral (artigos 297, 299 e 301, do Código Eleitoral). Restou comprovado, *in casu*, que a reclamada, às vésperas de cada turno eleitoral, exigiu participação da reclamante e dos demais trabalhadores em reuniões nas quais expunha claramente a preferência do empregador por um dos candidatos que disputavam a Presidência da República, colocando em dúvida a continuidade da própria empresa, caso o seu candidato não vencesse, em conduta amedrontadora e coercitiva. A ré pressionava seus empregados a seguirem sua posição político-ideológica, afirmando expressamente que aqueles que não concordassem com o direcionamento, deveriam buscar outro emprego. A ré desrespeitou as garantias constitucionais conferidas ao trabalhador, o direito à intimidade, à vida privada, à liberdade de expressão, opinião e voto, havendo manifesto abuso de seu poder diretivo. O fato de a autora ser despedida poucos dias antes do segundo turno eleitoral, somado aos demais fatos revelados e comprovados nos autos, geram a presunção de que a dispensa teve caráter discriminatório, sendo da reclamada o ônus de comprovar o contrário, encargo do qual não se desincumbiu. É de se rechaçar a tese de defesa, no sentido de que a reclamada apenas exerceu o direito à livre manifestação do pensamento e a liberdade de expressão, pois não se pode dar contornos de licitude a atos ilegais. O assédio eleitoral é crime que se amolda ao disposto nos artigos 297, 299 e 301, do Código Eleitoral, e, a constatação dessa prática não é, por essa razão, mera manifestação de pensamento ou exercício da liberdade de expressão. A reclamante logrou comprovar os fatos constitutivos do direito pleiteado - assédio eleitoral - fazendo jus à indenização para reparação do dano moral sofrido. Precedentes de outros Regionais.



1. RELATÓRIO

Trata-se de recurso ordinário interposto pela reclamante, em face da sentença que indeferiu o pleito inicial.

Contrarrazões regularmente ofertadas.

O d. Ministério Público do Trabalho não emitiu parecer, ante o teor do Regimento Interno desta Corte.

2. FUNDAMENTAÇÃO

2.1. CONHECIMENTO

Conheço do recurso ordinário, pois presentes seus pressupostos de admissibilidade.

2.2. ASSÉDIO ELEITORAL - DANO MORAL

A reclamante, na **petição inicial**, narra que foi admitida pela reclamada em 24/03/2022, na função de Auxiliar de Serviços Gerais. Diz que passou a ser pressionada pelos seus superiores para que se posicionasse publicamente em favor de um dos candidatos que concorria à Presidência nas eleições de 2022. Afirma que, não bastasse as atitudes adotadas internamente por seus superiores, a gestora da ré, que ministra aulas de "coach", "*fez com que os funcionários ficassem de pé durante uma aula ministrada aos alunos, para que ouvissem falar sobre ideologias religiosas e políticas, com o claro intuito de forçar posicionamento político e constranger a reclamante*". Afirma que a pressão aumentou exponencialmente com a aproximação do segundo turno e, não cedendo ao assédio, foi demitida em 26/10/2022 juntamente com outras colegas. Pede, em suma, que a ré seja condenada no pagamento de indenização por dano moral, em razão do assédio sofrido. Junto à inicial, a reclamante traz *links* de vídeo e áudio, além de *prints* de conversas travadas via *whatsapp*, no intuito de comprovar suas alegações.

Em **contestação**, a reclamada afirma que os áudios trazidos aos autos pela reclamante são de conversas gravadas entre ela, outros empregados e a Sra. Karla, uma das gestoras da FEBRACIS, além de *prints* de conversas de aplicativo entre a Sra. Geovanna e outra pessoa estranha aos autos, nas quais o nome autora sequer é citado. Cita o artigo 5º, LVI, da CF, e sustenta que as provas são ilícitas e, no caso das conversas de aplicativo, não há garantia de autenticidade. Alega que jamais demitiria qualquer empregado por sua opinião política e que, ainda que prepostos "*tenham expressado*



preferência por um determinado candidato, tal fato é um direito garantido pela Constituição Federal", nos termos dos artigos 5º, IV e IX, e 220, da CF. Nesse passo, afirma que "resta evidente a escolha política e partidária dos prepostos da reclamada, que, quando das suas reuniões, deixa claro e manifesta opiniões próprias. Contudo, sem praticar qualquer dano ou usurpar direitos de seus empregados a escolherem seus candidatos políticos por vontade e opinião própria". Afirma que, se "aos trabalhadores é garantido o direito à 'livre manifestação de pensamento e de suas convicções políticas' no ambiente de trabalho, o mesmo deve ser garantido e respeitado ao empregador". Sustenta que o vídeo citado pela autora na exordial, "registra uma palestra da gestora Sra. Karla Frazão para os empregados da empresa, trazendo mensagens motivacionais sobre fé, trabalho, família e produtividade", mas "em nenhum momento do vídeo a Sra. Karla Frazão forçou qualquer posicionamento político das pessoas que ali estavam ou as constrangeu a votar em determinado candidato". Também, diz que os áudios juntados aos autos pela reclamante foram gravados sem autorização e "não comprovam que esta foi coagida a votar em determinado candidato nas eleições, tendo em vista que ela tinha plena liberdade para votar em quem quisesse e de não se manifestar politicamente caso não quisesse". Alega, assim, que é da autora o ônus de comprovar o dano moral, encargo do qual não se desincumbiu.

A sentença indeferiu o pleito autoral, sob os seguintes fundamentos:

"A autora alega que foi pressionada pelos gestores da ré a se posicionar politicamente e publicamente a favor do candidato Bolsonaro. A gestora Karla Frazão, responsável por ministrar aulas de 'coach', fez os funcionários ficarem de pé durante uma aula ministrada aos alunos, para que ouvisse falar sobre ideologias religiosas e políticas, com o intuito de forçar posicionamento político, de forma constrangedora. Por não ter se posicionado ou se posicionado contra o candidato Bolsonaro foi demitida, juntamente com outras 3 funcionárias, na semana que antecedeu o segundo turno da eleição. Entende que a pressão psicológica e assédio sofrido lhe causaram dano moral, pleiteando a indenização correspondente.

A ré nega a existência de pressão para que os empregados se posicionassem politicamente. Também nega qualquer perseguição política ou ideológica por parte dos seus gestores. Alega que os prints de mensagens do WhatsApp não provam as alegações contidas na inicial, pois sequer há citação do nome da autora. Nega a demissão de qualquer funcionário por opinião política, bem como a ocorrência de dano moral.

O ônus da prova é da autora e desse ônus ela não se desincumbiu.

Foram ouvidas 3 testemunhas e nem a testemunha da autora confirmou a contento a ocorrência de pressão para se votar nesse ou naquele candidato. Também a testemunha da autora, demitida após os dois turnos da eleição, afirmou que sua demissão tivesse relação com sua posição política. Essa testemunha afirmou que não houve perseguição, orientação, pedido ou ordem para votar em nenhum candidato. As testemunhas da ré também negaram a existência de pressão ou perseguição por questões políticas na empresa.

Também, os vídeos da gestora Karla não comprovam o cunho ideológico relatado na inicial. Embora fique claro a posição religiosa e política da palestrante, não se percebe, pelos vídeos, qualquer pressão para que o empregado se posicionasse, publicamente, sobre suas opções políticas, nem foi imposto qualquer constrangimento explícito aos que participaram da reunião, por eventual posicionamento político. Por fim, os prints das mensagens trocadas por meio do aplicativo WhatsApp não comprovam a pressão psicológica e a perseguição à autora, relatadas na inicial.



Não existindo prova da conduta ilícita da reclamada, não há falar em indenização por dano/assédio moral.

Improcede o pedido."

A reclamante não se conforma com o indeferimento de seu pleito e reitera, no **recurso ordinário**, os fatos narrados na inicial. Diz que a empresa foi condenada em processo análogo a este, no qual o Juízo reconheceu a existência de assédio. Pede a reforma da sentença.

A ré, em **contrarrazões**, defende a manutenção do julgado. Cita o teor da prova oral produzida nos autos e afirma que a reclamante não comprovou a existência de assédio moral.

À análise.

A moral individual é apresentada pela honra da pessoa, o seu nome, boa fama, a sua autoestima e o apreço de que goza perante terceiros.

O dano moral, por sua vez, é o resultante de ato ilícito que fira a honra, o decoro, as crenças políticas e religiosas, a paz interior, o bom nome, a autoestima e a liberdade da pessoa, originando sofrimento psíquico, físico ou moral propriamente dito.

O contrato de emprego é caracterizado por ser de trato sucessivo, de atividade, onde as prestações se repetem com o curso do tempo, possibilitando o surgimento de gravames, agressões, lesões e danos à integridade física e moral dos contratantes. Ademais, a personalidade e a subordinação, configuradores da figura do empregado, bem como os poderes de direção, fiscalização e disciplinar, que caracterizam a atuação do empregador, facilitam atos, eventos e procedimentos geradores de dano moral.

O pioneiro no assunto, o sueco HEINZ LEYMANN, conceitua o assédio moral como "*a deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas), que se caracterizam pela repetição, por longo tempo, de um comportamento hostil de um superior ou colega (s) contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura*".

A forma mais comum do assédio revela-se em um processo, um conjunto de atos e procedimentos destinados a expor a vítima a situações incômodas e humilhantes. De regra, é sutil, no estilo "pé de ouvido", ou sem testemunhas, pois a agressão aberta permite um revide, desmascara a estratégia insidiosa do agente provocador. Todavia, o assédio também tem lugar através de atos mais concretos, como rigor excessivo, confiar tarefas inúteis ou degradantes, desqualificação, críticas em público, isolamento, inatividade forçada, ameaças, exploração de fragilidades psíquicas e



físicas, limitação ou coibição de qualquer inovação ou iniciativa do trabalhador, obrigação de realizar autocríticas em reuniões públicas, exposição a ridículo (impor a utilização de fantasia, sem que isso guarde qualquer relação com sua função; inclusão no rol de empregados de menor produtividade); divulgação de doenças e problemas pessoais de forma direta e/ou pública, etc.

Acrescente-se que os ilícitos direcionados a vários empregados não desconfiguram o assédio de qualquer natureza, ao revés, a depender das circunstâncias, pode torná-lo ainda mais grave.

Mais recentemente, em razão do cenário político conflituoso vivenciado no País nos últimos anos, tem crescido o chamado **assédio eleitoral**, conceituado pelo Ministério Público do Trabalho 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**". No assédio eleitoral, os empregadores, abusando de seu poder econômico, adotam práticas que revelam a pressão e a coação de seus empregados e prestadores de serviços, ameaçando, de forma velada ou explícita, aqueles que não votarem no candidato apoiado pela empresa/empreendimento.

A situação encontrou seu ápice nas eleições presidenciais de 2022. Segundo dados constantes em Relatório do Ministério Público do Trabalho, até dezembro de 2022 foram apresentadas 3.206 denúncias contra empregadores e empresas, levando à expedição de 1.400 recomendações, ao ajuizamento de 80 ações civis públicas, a 300 termos de ajuste de conduta até aquele momento. Veja-se a notícia veiculada no sítio eletrônico do Tribunal Superior Eleitoral à época:

"Presidente do TSE recebe relatório sobre casos de assédio eleitoral sofridos por trabalhadores nas Eleições 2022"

Documento elaborado pelo Ministério Público do Trabalho aponta que, até o momento, foram apresentadas 3.206 denúncias contra empregadores e empresas

15/12/2022 17:48 - Atualizado em 19/12/2022

O presidente do Tribunal Superior Eleitoral (TSE), ministro Alexandre de Moraes, recebeu nesta quinta-feira (15), do procurador-geral do Trabalho, José de Lima Ramos Pereira, o documento Assédio Eleitoral Eleições 2022 - Relatório de Atividades. O informativo foi elaborado pela Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho, ligada ao Ministério Público do Trabalho (MPT).

'Até o dia 6 de dezembro, tivemos 2,3 mil denúncias e, hoje, temos 3.206, um número ainda crescente. Foram expedidas 1,4 mil recomendações, ajuizadas 80 ações civis públicas e 300 termos de ajuste de conduta. O Ministério Público do Trabalho continua trabalhando para que o assédio eleitoral seja punido', afirmou o procurador-geral.



Segundo Pereira, o MPT atuou para impedir o assédio moral no ambiente de trabalho até as eleições, para que os trabalhadores pudessem exercer seu direito ao voto. 'Agora a gente busca a punição, a responsabilização de quem fez essas infrações, para evitar que isso ocorra de novo. Isso vai decorrer do dia a dia da apuração dos casos', explicou.

O procurador-geral do Trabalho destacou que, apesar de ter havido assédio nas Eleições 2018, nada se compara ao que aconteceu neste ano. 'O que vem sendo concluído é que nós estamos diante de uma nova situação. Inclusive, eu conversei com o presidente Alexandre de Moraes sobre a necessidade de que o Ministério Público do Trabalho, em razão dessas denúncias no ambiente de trabalho, participe do sistema de segurança e de Justiça em relação ao aspecto eleitoral', relatou.

Entre as sanções previstas para quem comete assédio eleitoral, segundo explicou Pereira, estão as multas, cujos valores variam de acordo com o caso, já tendo sido aplicada multa de R\$ 10 milhões, por exemplo. Ele informou que ainda não está fechado o montante total dos valores que serão cobrados de empresas e empregadores que cometeram assédio eleitoral. Além disso, de acordo com o procurador, em janeiro de 2023, o MPT já deve ter concluído em qual segmento mais ocorreu essa prática e quais foram os trabalhadores mais assediados.

Relatório

O documento descreve o assédio eleitoral 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'.

O relatório mostra que a grande maioria das condutas ilícitas denunciadas envolveram as eleições para a Presidência da República e que o número de denúncias aumentou após o primeiro turno. Até o dia 3 de outubro, o número total de denúncias era de 68, e o de empresas investigadas, 52. Já no dia 29, os números saltaram para 2.360 denúncias e 1.808 empresas investigadas. "O ápice do número de denúncias registradas foi de 265, no dia 28 de outubro de 2022", diz o documento.

O MPT aponta que a região Sul apresentou o maior número de denúncias até o primeiro turno. Depois do dia 3 de outubro, se destacou a Sudeste (especialmente os estados de Minas Gerais e São Paulo), com 934 relatos contra 705 empresas ou pessoas investigadas, seguida pela Sul, com 690 denúncias, a Nordeste, com 413, a Centro-Oeste, com 198, e, por fim, a Norte, com 125.

O relatório mostra, ainda, o trabalho realizado pelos procuradores do Trabalho. No dia 29 de outubro, estavam em curso 1.492 procedimentos investigatórios, por meio dos quais foram expedidas 1.157 recomendações, firmados 225 termos de ajustamento de conduta e ajuizadas 50 ações civis públicas.

Por fim, o MPT conclui que é preciso uma atuação contínua contra a violência e o assédio no trabalho, decorrentes de orientação e escolha políticas. 'Trata-se de atuação fundamental para a promoção do respeito à cidadania das pessoas que trabalham e de consolidação da democracia, que requer ação planejada, estratégica, coordenada e articulada deste ramo do Ministério Público com outras instituições e órgãos públicos incumbidos da fiscalização da regularidade dos pleitos eleitorais', diz o documento." (in: <https://www.tse.jus.br/comunicacao/noticias/2022/Dezembro/presidente-do-tse-recebe-relatorio-sobre-casos-de-assedio-eleitoral-sofridos-por-trabalhadores-nas-eleicoes-2022>)

No Estado do Espírito Santo, o Ministério Público do Trabalho divulgou, em 07/10/2022, Nota Técnica orientando atuação uniforme dos procuradores frente às denúncias de assédio eleitoral no ambiente de trabalho. O documento registra que:

"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 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).

O assédio moral eleitoral é caracterizado a partir de uma conduta abusiva que atenta contra a dignidade do trabalhador, submetendo-o a constrangimentos e humilhações, com a finalidade de obter o engajamento subjetivo da vítima em relação a determinadas práticas ou comportamentos de natureza política durante o pleito eleitoral.

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).

A utilização do contrato de trabalho para o exercício ilícito de pressão ou de impedimento da fruição de direitos, de interesses ou de vontades do empregado, é prática que viola a função social contrato, prevista como baliza para os atos privados em geral, conforme o art. 5º, inciso XXIII, e art. 170, inciso III, ambos da Constituição Federal, bem como no art. 421 do Código Civil, que dispõe que 'A liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato'."

A Nota reforça que a prática do assédio eleitoral pelo empregador enseja responsabilização na esfera trabalhista e na esfera criminal, conforme se infere dos artigos 299 e 301 do Código Eleitoral (Lei nº 4.737/65), podendo resultar em plena de reclusão de até 4 anos.

No documento, o Ministério Público do Trabalho orienta que seus membros, em autos de procedimentos instaurados, recomendem às empresas, órgãos públicos, empregadores pessoas físicas, sindicatos patronais e profissionais, de todos os setores econômicos ou entidades sem fins lucrativos, que se abstenham "*de ameaçar, constranger ou orientar pessoas que possuem relação de trabalho com sua organização (empregados, terceirizados, estagiários, aprendizes, entre outros) ou mesmo aquelas que buscam trabalho a manifestar apoio, votar ou não votar em candidatos ou candidatas por ela indicados nas próximas eleições*" e "*de realizar manifestações políticas no ambiente de trabalho e fazer referência a candidatos em instrumentos de trabalho, uniformes ou quaisquer outras vestimentas*".

A nova realidade eleitoral e o grande volume de condutas configuradoras de assédio eleitoral no trabalho levaram à ação conjunta dos Tribunais Superiores e Ministério Público do Trabalho, de forma a prevenir a enxurrada de casos nas eleições vindouras. Imbuído nesse esforço, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho regulamentou os procedimentos administrativos a serem adotados em relação a ações judiciais, cujo objeto seja o assédio moral, por meio da Resolução CSJT nº 355/2023, *verbis*:

"RESOLUÇÃO CSJT N.º 355, DE 28 DE ABRIL DE 2023.



Regulamenta os procedimentos administrativos a serem adotados em relação a ações judiciais que tenham por objeto o assédio eleitoral nas relações de trabalho.

O CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, em sessão ordinária, sob a Presidência da Exmo. Conselheiro Lelio Bentes Corrêa, com a participação dos Exmos. Conselheiros Aloysio Corrêa da Veiga, Hugo Carlos Scheuermann, Brasilino Santos Ramos, Maria Cesarineide de Souza Lima, Débora Maria Lima Machado e José Ernesto Manzi, do Exmo. Subprocurador-Geral do Trabalho Dr. Maurício Correia de Mello e do Exmo. Presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - Anamatra, Juiz Luiz Antonio Colussi,

considerando a missão da Justiça do Trabalho de promover a justiça social, no âmbito das relações de trabalho, contribuindo para a paz social e o fortalecimento da cidadania;

considerando a competência do Conselho Superior da Justiça do Trabalho para atuar como órgão central do sistema da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, notadamente no exercício da supervisão administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial;

considerando que a República Federativa do Brasil constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem por fundamentos, dentre outros, a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e o pluralismo político;

considerando a garantia constitucional de liberdade de crença e consciência, bem como a vedação de privação de direito por motivo de convicção política ou filosófica;

considerando que a Constituição da República tem por objetivo promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação;

considerando que o ordenamento jurídico pátrio protege a liberdade de consciência, de expressão e de orientação política, bem como garante o livre exercício da cidadania, notadamente por meio do voto direto e secreto, que assegura a liberdade de cidadãs, sendo direito fundamental de primeira dimensão;

considerando que, nas suas relações internacionais, o Brasil rege-se pelo princípio da prevalência dos direitos humanos, e que o Pacto Internacional sobre Direitos Cívicos e Políticos da ONU (1966) dispõe que todas as pessoas cidadãs têm direito sem quaisquer formas de discriminação, de votar e de ser eleito(a), em eleições periódicas, realizadas em sufrágio universal e igualitário, por meio do voto direto e secreto, e que garantam a livre manifestação de vontade dos(as) eleitores(as);

considerando que a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 confere a todo ser humano a capacidade de direito e liberdades sem distinção de qualquer espécie, inclusive opinião política, combatendo a discriminação sob quaisquer de suas formas;

considerando que a Convenção n.º 111 da Organização Internacional do Trabalho - OIT proíbe, em seu artigo. I, 'a', 'toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão';

considerando que a Convenção n.º 190 da OIT, aplicada por força do art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, estabelece, em seu artigo 5º, o dever de respeitar, promover e realizar os princípios e os direitos fundamentais no trabalho, nomeadamente a eliminação da discriminação relativamente a emprego e à profissão, devendo, igualmente, serem adotadas medidas objetivando a promoção do trabalho decente reconhecendo que a violência e o assédio no trabalho constituem violação aos direitos humanos;

considerando que 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 do livre exercício do direito ao voto secreto, sob pena de se configurar abuso de direito, violando o valor social do trabalho,



fundamento da República (CRFB/88, art. 1º, inciso IV), também 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);

considerando, ainda, que a utilização do contrato de trabalho para o exercício ilícito de pressão ou de impedimento da fruição de direitos, de interesses ou de vontades do(a) empregado(a), é prática que viola a função social do contrato, prevista como baliza para os atos privados em geral, conforme art. 5º, inciso XXIII, e art. 170, inciso III, ambos da Constituição da República, bem como art. 421 do Código Civil, que dispõe que 'A liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato';

considerando que, nos termos dos artigos 297, 299 e 301 do Código Eleitoral, a obstrução ao exercício do sufrágio; a concessão ou promessa de benefício ou vantagem em troca do voto, bem como o uso de violência ou ameaça com o intuito de coagir alguém a votar ou não votar em determinado(a) candidato(a), configuram crimes eleitorais, e, quando praticados no ambiente de trabalho ou em razão da relação de trabalho, tais condutas configuram assédio eleitoral laboral, ensejando a responsabilização do(a) assediador(a) na esfera trabalhista; e

considerando a decisão proferida nos autos do Processo CSJT-AN-452-77.2023.5.90.0000,

RESOLVE:

Art. 1º Ficam estabelecidos, no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e de segundo graus, os procedimentos administrativos a serem adotados em relação às ações judiciais que tenham por objeto o assédio eleitoral nas relações de trabalho.

Art. 2º Para fins da presente Resolução, considera-se assédio eleitoral toda forma de distinção, exclusão ou preferência fundada em convicção ou opinião política no âmbito das relações de trabalho, inclusive no processo de admissão.

Parágrafo único. Configura, igualmente, assédio eleitoral a prática de coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento, no intuito de influenciar ou manipular o voto, apoio, orientação ou manifestação política de trabalhadores e trabalhadoras no local de trabalho ou em situações relacionadas ao trabalho.

Art. 3º O processo judicial que trate do tema a que faz referência a presente Resolução deverá conter marcador próprio no Sistema do Processo Judicial Eletrônico (PJe).

Parágrafo único. Enquanto não existir funcionalidade que automatize o marcador indicado no caput, a unidade judiciária responsável pela tramitação do processo deverá promover tal lançamento tão logo constate aquela condição.

Art. 4º O sistema PJe deverá conter funcionalidade que informe, de modo automatizado, ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho a existência do processo judicial que trate de assédio eleitoral, bem como das decisões de mérito nele proferidas.

Parágrafo único. Enquanto a funcionalidade indicada no caput não for implementada, a unidade judiciária responsável pela tramitação do processo deverá informar as decisões de mérito, com o envio de seu conteúdo.

Art. 5º Os Tribunais Regionais do Trabalho, no prazo de 30 (trinta) dias, disponibilizarão, em campo destacado no sítio do respectivo tribunal, sistema para recebimento de denúncia de assédio eleitoral, no âmbito das relações de trabalho a ser encaminhada de imediato às autoridades competentes, em especial ao Ministério Público do Trabalho e ao Ministério Público Eleitoral.

Art. 6º Havendo, nos autos de processo trabalhista, indícios de prática que, em tese, configure crime eleitoral, o magistrado deverá comunicar à autoridade competente para a persecução criminal cabível.

Parágrafo único. Constatados indícios de crime eleitoral por meio do recebimento de denúncia de assédio eleitoral a que faz referência o art. 5º desta Resolução, a Presidência do Tribunal Regional deverá encaminhar cópia dos documentos à autoridade competente, nos moldes disciplinados na cabeça do presente artigo.



Art. 7º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 28 de abril de 2023."

Outra ação foi adotada pelo Conselho Nacional de Justiça, que, diante do aumento do número de denúncias de assédio eleitoral, promoveu um seminário em agosto/2023 para debater formas eficazes de combate e prevenção à prática ilegal. O evento contou com a presença da Presidente do Supremo Tribunal Federal e do CNJ, Exma. Sra. Ministra Rosa Weber, o Presidente do Tribunal Superior Eleitoral, Exmo. Sr. Ministro Alexandre de Moraes, além dos (as) Presidentes (as) do Superior Tribunal de Justiça e do Tribunal Superior do Trabalho, bem como do Procurador-Geral do Trabalho (*in*: <https://www.cnj.jus.br/combate-ao-assedio-eleitoral-sera-tema-de-seminario-do-cnj-em-agosto/>).

À ocasião, o Presidente do Tribunal Superior do Trabalho, Exmo. Sr. Ministro Lelio Bentes Corrêa, reafirmou o compromisso desta Especializada no combate ao assédio eleitoral, como se extrai de notícia veiculada no sítio eletrônico do TST, *verbis*:

"Presidente do TST reafirma compromisso da Justiça do Trabalho com o combate ao assédio eleitoral"

Em evento do CNJ, o ministro Lelio Bentes Corrêa reiterou a defesa da erradicação de todas as formas de violência e opressão nas relações do trabalho.

O presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), ministro Lelio Bentes Corrêa, participou, nesta quinta-feira (17), da abertura do seminário "Combate ao Assédio Eleitoral", organizado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ). 'A fim de promover o trabalho decente a todas as pessoas, com dignidade, cidadania e liberdade, a Justiça do Trabalho coloca-se inteiramente à disposição para o enfrentamento ao assédio eleitoral', afirmou. "Reafirmamos o nosso compromisso com a erradicação de todas as formas de violência e opressão nas relações do trabalho'. O objetivo do seminário é debater o aumento do número de denúncias de assédio eleitoral e as formas eficazes de combate e de prevenção, por agentes públicos, dessa prática ilegal.

Relações assimétricas

Para o ministro Lelio Bentes, trazer para o debate a questão do assédio eleitoral evidencia uma conduta ilícita praticada, notadamente, no âmbito de relações assimétricas de poder, como é o caso das relações de trabalho.

Abuso de poder econômico

Neste sentido, o ministro destacou as medidas implementadas pelo CSJT voltadas para o tema, como a publicação da Resolução 355/2023, que regulamenta os procedimentos administrativos nas ações judiciais que tenham por objeto o assédio eleitoral. 'É imprescindível que o sistema de justiça reconheça essa prática como uma das inúmeras formas de abuso do poder econômico', defendeu. 'A eficácia das ações de enfrentamento a essa forma de violência pressupõe, invariavelmente, a compreensão do assédio eleitoral à luz das particularidades inerentes ao mundo do trabalho'.

Vontade do eleitor

A mesa de abertura contou ainda com a presença da presidente do Supremo Tribunal Federal (STF) e do CNJ, ministra Rosa Weber, do presidente do Tribunal Superior Eleitoral (TSE), ministro Alexandre de Moraes, e do procurador-geral do trabalho, José de Lima Ramos Pereira.



Segundo o ministro Alexandre de Moraes, o assédio eleitoral sempre existiu, ainda que de forma velada, nas relações de trabalho, e, nesse sentido, a Justiça Eleitoral se une à Justiça do Trabalho. 'Nos valemos dessa expertise do ramo especializado da Justiça trabalhista para que possamos diminuir, cada vez mais, esse mal que deturpa a vontade do eleitor', ressaltou. 'É com a atuação desses segmentos que encorajamos as pessoas a procurarem os canais de denúncia'.

Identificação de condutas

Moraes informou que será assinado um acordo de cooperação entre o TSE e o CSJT para o aperfeiçoamento dos parâmetros sobre o assunto. 'As condutas de assédio eleitoral identificadas pela Justiça do Trabalho serão levadas em consideração e podem culminar na cassação do registro e até na inelegibilidade', adiantou. 'Trabalharemos juntos para, se não extirpar de uma vez por todas essa prática, ao menos diminuí-la de forma relevante'.

Cidadania

José de Lima Ramos Pereira, reiterou a importância da implementação da Resolução 355 do CSJT para o enfrentamento do assédio eleitoral no trabalho. 'Não haveria soluções nas ações do Ministério Público do Trabalho se não tivéssemos uma Justiça do Trabalho engajada no combate a uma prática que degrada as relações entre pessoas e o meio ambiente de trabalho, esvaziando o exercício da cidadania.' resumiu." (notícia publicada em 18/08/23 - in: <https://www.tst.jus.br/-/presidente-do-tst-reafirma-compromisso-da-justi%C3%A7a-do-trabalho-com-o-combate-ao-ass%C3%A9dio-eleitoral>)

Assim, a prática do assédio eleitoral ao trabalhador deve ser duramente combatida, pois fere a garantia Constitucional da liberdade de crença e consciência e a proibição da privação de direitos por motivo de convicção política (artigo 5º, IV, VI e VIII, CF), viola a função social do contrato (artigo 5º, XXIII, e artigo 170, III, da CF; artigo 421, do CCB) e de configura crime eleitoral (artigos 297, 299 e 301, do Código Eleitoral).

No caso presente, a autora afirma que foi vítima de assédio moral (eleitoral) por parte de seus superiores hierárquicos, mormente da Diretora da reclamada, Sra. Karla Frazão, e, por não ceder à pressão de expor seu posicionamento político, foi demitida poucos dias antes do segundo turno das eleições.

Foi produzida prova oral nos autos e a testemunha ouvida a rogo da autora, que laborou na empresa por pouco tempo, mas justamente no período das eleições, disse que a empresa, por meio de sua Diretora, expressava abertamente sua preferência política a um dos presidencialistas. Narrou que houve uma reunião com os alunos em formação "coach" em que os empregados da reclamada foram chamados a comparecer, dentre eles a autora, tendo a Diretora da ré declarado claramente. Disse que havia reuniões diárias com todos os funcionários no início do expediente e que uma dessas reuniões, na qual a autora também estava presente, teve clara conotação política. A depoente disse que não sofreu perseguição, não perguntaram em quem ela votou e não lhe foi ordenado diretamente que votasse em determinado candidato, mas que lhe questionaram os seus "valores" e ficava claro nessas reuniões que quem não votasse, declarasse seu posicionamento político, em Bolsonaro, seria eleitor do Lula e que isso não estava de acordo com a ideologia da empresa.



As duas testemunhas da reclamada negaram que houvesse pressão aos funcionários a respeito do posicionamento político, que as reuniões não tratavam de política, que a Sra. Karla não externou sua preferência entre os candidatos ou que um dos candidatos possuísse mais similaridade com o perfil da empresa.

No entanto, os depoimentos das testemunhas da reclamada não condizem com o conteúdo dos **vídeos** feitos em uma das reuniões citadas pela testemunha da autora, cujo *link* foi informado na petição inicial. Nos referidos vídeos, os funcionários da reclamada aparecem em pé nos cantos de uma sala onde a Diretora da ré, Sra. Karla, faz uma espécie de palestra a alguns ouvintes (que a testemunha diz ser alunos em formação "coach"), na qual tece considerações sobre Deus e sobre família, lemas notoriamente adotados por um dos candidatos à Presidência da República. Em determinado momento, a gestora afirma: "*olha para sua empresa, você gostaria de ter uma pessoa que não corroborasse com seus valores?*", e apontando para os empregados da ré, que estavam em pé, diz para os ouvintes que se encontravam sentados: "**eu estou chamando eles aqui para eles poderem escutar os que eu estou falando para vocês**". A referida palestrante segue afirmando: "**se nós não tivermos Deus cuidando e guiando nosso país a FEBRACIS não vai existir mais, porque nós vamos ser perseguidos... se Deus não tiver na vitória nós vamos ser perseguidos... e vocês sabem disso**"; "*nós precisamos ter essa consciência de que não é mais ... não é mais pelo Bolsonaro, não é mais pelo Lula, não é mais... por Deus, que a gente possa abrir os nossos olhos e entender, e entender que o que nós vamos fazer é por Deus, a não ser que você não seja cristão... então é só seguir o que Ele tá pedindo, é só ter temor ao Senhor*"; "**não tem nada a ver com pessoas, tem a ver com o futuro que Deus quer para nossa vida... que arda o seu coração e que você possa entender quem é Deus para você... o que de verdade você quer para sua vida, para sua família, porque agora não tem mais o que a gente possa fazer senão a gente pedir clemência... para quem ainda não conseguiu enxergar...**"; "*entenda, você não pode fazer por você, você tem que fazer por Deus... eu amo vocês, meu time... mas eu preciso defender o que nós defendemos, que todos os alunos possam passar por vocês e sentir verdadeiramente que somos um time de Deus... que somos um time de fazer que o Senhor vença...*"; "**eu não posso não defender o que eu verdadeiramente acredito, o que eu tenho convicção de que é a verdade, porque estou na empresa que eu também acredito... eu acredito no meu Presidente, eu acredito e sigo exatamente o que ele fala pra eu seguir**"; ao terminar esta frase, a Sra. Karla questiona: "*Sim, gente?*", em claro intuito de pressioná-los a concordar com o que disse.

O conteúdo desses vídeos são esclarecedores. As imagens denotam, sem qualquer dúvida, a intenção da reclamada em coagir e pressionar seus funcionários a seguirem o posicionamento político da empresa.



Não bastasse isso, a reclamante também apresentou *link* com **áudio** captado por funcionárias da empresa, em conversa travada com a Sra. Karla e neles está muito clara a pressão psicológica exercida sobre os empregados. No início da conversa, a Sra. Karla informa a demissão de duas funcionárias e afirma que "apesar de muitas de vocês pensarem que é por conta de posicionamento político, e tá tudo certo, ***e também é, acredito que seja***", denotando a perseguição política instituída dentro da empresa. Em determinado momento, a referida Sra. cita uma frase dita pelo dono da empresa, Sr. Paulo Vieira, no sentido de que até respeita quem não vota no Bolsonaro, mas é necessário que essa pessoa sinta se realmente esta é a empresa para a qual quer trabalhar, o que denota, expressamente, o assédio eleitoral. As interlocutoras insurgem-se diante da situação, dizendo, em linhas gerais, que não se sentem bem em ter que se posicionar politicamente, já que política e trabalho não se misturam, o que é enfaticamente criticado pela Sra. Karla. Em determinado momento, referida Diretora afirma que continuará se posicionando, porque "***essa é uma empresa que Dr. Paulo Vieira se posiciona, e não só se posiciona como ajuda o Bolsonaro a escrever o depoimento dele, tudo, tá junto, participou das lives, está defendendo ele***"; diz, ainda, que "***o Dr. Paulo já falou pra gente que se por um acaso realmente o Lula entrar, nós não vamos mais ter a FEBRACIS***".

Todos esses fatos ocorreram às vésperas dos turnos eleitorais, demonstrando de forma concreta o assédio eleitoral, a ameaça revelada em recorrentes falas sobre a empresa "deixar de existir" caso o candidato Lula vencesse o pleito, colocando em dúvida a continuidade da empresa, em flagrante conduta amedrontadora. Denotam a pressão para que os empregados revelassem o posicionamento político e para que se alinhassem ao direcionamento da empresa. Os empregados da ré foram forçados a participarem de uma reunião, cujo objetivo era pressioná-los a seguir a posição política da empresa e deixar claro que aqueles que não concordassem seriam alvo do pedido de "clemência". Portanto, foram desrespeitadas as garantias Constitucionais conferidas ao trabalhador, o direito à intimidade, vida privada, liberdade de expressão, opinião e voto, havendo abuso do poder diretivo da empresa.

Também, não há dúvidas de que a reclamante foi demitida por não manifestar o candidato em que votaria e não ceder ao assédio da empresa, pois a dispensa ocorreu 5 dias antes do segundo turno eleitoral.

Este fato, somado aos demais comprovados nos autos, acima narrados, geram a presunção de que dispensa teve caráter político, sendo da reclamada o ônus de comprovar o contrário, verbis:

"(...)

Da nulidade do ato demissional



A dispensa de empregado por motivo político é nula. Mais que isso: infringe direito fundamental, que faz parte da estrutura basilar do direito do trabalho.

Considerando as circunstâncias do certame eleitoral, compete ao juiz, em prudente arbítrio, aplicar dinamicamente o ônus da prova; as demissões ocorridas nas semanas que se sucedem às eleições, mormente de forma coletiva, devem ser presumidas como de caráter político. A alegação genérica de 'redução de quadro' ou 'adequação ao mercado' necessitará ser provada.

No âmbito probatório, serão admitidos os meios de prova pelos quais se manifesta a discriminação: postagem em redes sociais, manifestação em comunicadores (Whatsapp, SMS etc.), assim como comunicados e gravações realizadas pelos empregados.

É ação que se amolda à tutela de urgência, dada a necessidade de afastar decisivamente o ato do mundo jurídico. (...)"

(Gabriel Napoleão Velloso Filho, publicado em 8 de dezembro de 2022, 15h18, in: <https://www.conjur.com.br/2022-dez-08/gabriel-napoleao-dispensa-motivacao-politica/>)

In casu, a reclamada não comprovou que a dispensa não ocorreu em razão da opinião política da autora, ônus que lhe competia, e o conjunto probatório produzido nos autos não deixa dúvidas do assédio eleitoral direcionado à autora e demais funcionários.

Registro que os áudios e vídeos mencionados nos autos pela autora não configuram prova ilícita. Os vídeos foram gravados de forma ostensiva, com a ciência de todos os integrantes da reunião, inclusive a palestrante/Diretora da ré. Quanto aos áudios, foram gravados por um dos interlocutores da conversa e o direito de utilização da gravação não é exclusivo do interlocutor que a gravou, exceto se houver causa legal de sigilo ou de reserva da conversa, o que não é o caso. Neste sentido, eis os seguintes julgados do C. TST:

"RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO ANTES DA LEI 13.015/2014. GRAVAÇÃO TELEFÔNICA. VALIDADE DA PROVA . A Constituição Federal protege a intimidade dos cidadãos, garantindo, em regra, o sigilo e a inviolabilidade das comunicações telefônicas (art. 5º, XII, da CF de 1988). Tal garantia possui como exceção a hipótese da necessidade de interpretação telefônica, para fins de investigação criminal e instrução processual penal (art. 5º, XII, da CF de 1988 , e Lei 9.296/96). Entende-se por interceptação telefônica a captação de conversa telefônica, realizada por terceiro, sem que qualquer dos interlocutores envolvidos no diálogo tenham ciência de tal fato. Para que haja licitude da interceptação telefônica é necessário que sejam preenchidos os requisitos da Lei 9.296/96 (Lei de Interceptacao Telefônica), que regulamenta o art. 5º, XII, da CF de 1988. Por sua vez, a escuta telefônica, também denominada de gravação telefônica, é a gravação da conversa telefônica por um dos interlocutores que dela fazem parte, havendo doutrina a entender que tal prova é lícita. Fixadas tais premissas, cumpre averiguar qual a situação dos autos. Infere-se do acórdão regional, em transcrição da sentença de primeiro grau, que a situação dos autos trata de escuta telefônica, e não de interceptação telefônica, como enquadrada a Turma Regional, pois a gravação teria sido realizada por um dos interlocutores da conversa telefônica e não por terceiro estranho a ela. Cumpre então analisar mais detalhadamente a legalidade da utilização de gravação telefônica como prova processual. A jurisprudência do STF, bem como a desta Corte, adotam a tese de que **não há proibição de que algum dos interlocutores grave o teor de conversa telefônica do qual é parte e se utilize dela como prova judicial**, exceto se houver alguma causa legal de sigilo ou reserva na conversação. Trata-se, assim, de **exercício regular de um direito, não havendo violação do direito à intimidade**. Não é necessário o preenchimento dos requisitos da Lei 9.296 /96, pois gravação telefônica não se confunde com interceptação. Ademais, **a gravação efetuada por um dos interlocutores da conversa pode ser utilizada em processo judicial ajuizado por terceiro não interlocutor da conversa, para a defesa de seus**



direitos, sendo lícita a sua utilização. O direito de utilização da gravação não é exclusivo do interlocutor que a gravou (exceto se existente causa legal de sigilo ou de reserva da conversação, que proíbe qualquer divulgação da conversa, como já exposto acima). Nesse sentido há julgados desta Corte, inclusive desta Turma. Não havendo sequer indício nos autos da existência de causa legal de sigilo ou de reserva da conversação, é lícita a juntada de gravação telefônica, ainda que atinente à conversa realizada entre terceiros, como prova. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 1228003520095200001, Relator: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 06/11/2019, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/11/2019)

CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA. GRAVAÇÃO REALIZADA PELA ESPOSA DO RECLAMANTE DE CONVERSA TELEFÔNICA ENTRE ELA E O PREPOSTO DA RECLAMADA, QUE PRESTAVA INFORMAÇÕES SOBRE EX-EMPREGADOS. GRAVAÇÃO VISAVA COMPROVAR QUE A RECLAMADA FORNECIA INFORMAÇÕES NEGATIVAS A RESPEITO DO RECLAMANTE A EMPRESAS INTERESSADAS EM CONTRATÁ-LO. IRRELEVANTE O FATO DE QUE O RECLAMANTE, BENEFICIÁRIO DA GRAVAÇÃO, NÃO TER PARTICIPADO DA CONVERSA GRAVADA. EXIGÊNCIA INVIABILIZA O DIREITO DE DEFESA. PROVA LÍCITA. A discussão dos autos não se refere à interceptação telefônica, a qual é feita por terceiro que não participa da conversa, mas de "gravação feita por um dos interlocutores (ou com autorização deste), no caso, a esposa do autor", por meio da qual se comprovaria que a reclamada "estava repassando informações negativas a seu respeito [reclamante] para outras empresas onde estava prestando processo seletivo". O diálogo entre a esposa do reclamante e o preposto da reclamada, responsável por prestar informações sobre ex-empregados, também não se insere em causa legal de sigilo ou de reserva de conversação para ser inadmitido como prova. Se houvesse vedação, seria em favor do reclamante, sobre quem versava a conversa, e não da reclamada, como entendeu equivocadamente o Regional, ao concluir pela ilicitude da prova. Registrou o Tribunal a quo que a gravação não foi utilizada em proveito da esposa do reclamante (interlocutora que realizou a gravação), "e sim de terceiro (autor), que não participou da conversa", sendo diversa da hipótese decidida no RE-402.717/PR, na qual se concluiu pela licitude da gravação. Quanto à gravação utilizada como prova, a Suprema Corte, nos autos do RE-583.937-RJ, Tema nº 237 da Tabela de Repercussão Geral, em acórdão da relatoria do Exmo. Ministro Cezar Peluso (DJE 18/12/2009), reafirmou a jurisprudência daquela Corte (fundamentos expendidos na decisão proferida no RE-402.717/PR), fixando a tese: "é lícita a prova consistente em gravação ambiental realizada por um dos interlocutores sem o conhecimento do outro". Impõe ressaltar que, na fundamentação do acórdão do RE-402.717/PR (DJe 13/2/2009), cujos fundamentos foram ratificados em decisão com caráter vinculante (repercussão geral), o Supremo Tribunal Federal destacou que 'já proclamou esta Corte, em hipótese em certo sentido até mais singular, onde se discutia a licitude do uso do teor de conversa telefônica por quem alegava ter sido vítima de crime cometido de um dos interlocutores, o qual desconhecia a gravação feita por terceiro com autorização do outro' (destacou-se), referindo-se à analogia entre 'causa excludente de injuridicidade da ação' e 'legítima defesa', adotada no acórdão proferido no HC nº 74.678 (DJ 15/8/97), relatado pelo Exmo. Ministro Moreira Alves. Nesse habeas corpus, discutia-se a 'utilização de gravação feita por terceiro com autorização de um dos interlocutores sem o conhecimento do outro', em que se decidiu pela licitude da prova, com fundamento em "causa excludente da antijuridicidade da ação", em que a vítima de extorsão pretendia comprovar a prática do referido crime pelo interlocutor (fiscal de rendas), que não tinha conhecimento da gravação. In casu, o reclamante defendia seu direito de personalidade, pretendendo comprovar a prática de ato ilícito pela reclamada (prestação de informações desabonadoras contra ele). Salienta-se que, se o reclamante solicitasse à reclamada informações (como empregador interessado na sua contratação), "sua voz seria reconhecida pelo chefe e pelos colegas de trabalho", que não prestariam informações. Somente por meio de ligação telefônica feita por outra pessoa seria possível a produção da prova. Nesse contexto, a exigência de que o reclamante fosse um dos interlocutores da conversa gravada inviabilizaria a produção da prova do fato constitutivo do direito daquele e a pretendida proteção jurisdicional de direitos da personalidade. Por outro lado, **o direito à privacidade da reclamada não é absoluto para cercear a defesa do reclamante, que também busca preservar sua intimidade, privacidade, honra e imagem. Ao contrário do entendimento adotado pelo Regional, a Suprema Corte não exige que a gravação seja utilizada, em Juízo, em proveito de quem a realizou para ser considerada lícita, mas que tenha sido realizada por um dos interlocutores da conversa, no caso, a esposa do reclamante.** A situação se assemelha à destacada pelo Exmo. Ministro Moreira Alves (HC nº 74.678), em que '**seria uma aberração**



considerar como violação do direito à privacidade a gravação pela própria vítima, ou por ela autorizada, de atos criminosos, como o diálogo com sequestradores, estelionatários e todo tipo de achacadores' (destacou-se). Diante do exposto, a gravação de conversa por um dos interlocutores (esposa do reclamante), a despeito do desconhecimento pelo outro interlocutor (empregado da reclamada), a fim de repelir conduta ilícita do outro, é lícita, não se enquadrando na vedação constante do artigo 5º, incisos LVI e XII, da Constituição Federal, uma vez que constitui exercício regular do direito e de legítima defesa (artigo 5º, inciso LV). Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 12796320125090668, Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 12/11/2019, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/11/2019)" (grifos nossos)

Quanto à alegação da reclamada de que apenas exerceu o direito à livre manifestação do pensamento e a liberdade de expressão, esclareço que não se pode dar contornos de licitude a atos ilegais. O assédio eleitoral realizado pelo empregador é CRIME que se amolda ao disposto nos artigos 299 e 301, do Código Eleitoral, e a constatação dessa prática não é, por essa razão, mera manifestação de pensamento ou exercício da liberdade de expressão. A antiga máxima de que a liberdade de cada um termina onde começa a liberdade do outro, embora atualmente pareça estar em desuso, é ótima balizadora para distinção entre a prática de crime e o exercício da liberdade de expressão.

No sentido do exposto, cito artigo sobre o tema:

"Discriminação eleitoral no trabalho

Elizabeth Anderson, professora da Universidade de Michigan, publicou interessante estudo em que denuncia o excessivo controle dos empregadores sobre a vida dos trabalhadores, cujo título, em tradução livre, é Governo Privado: Como os Empregadores Regram as Nossas Vidas (E Porque Não Falamos Disso). O controle é absoluto, de modo que alcança espaços de autonomia que, em princípio, estariam livres de punição pelo empregador. Verifica-se, por exemplo, na determinação de vestimenta e da aparência, no cumprimento das metas, na vigilância dos meios de comunicação, nos padrões de comportamento, inclusive na vida privada dos trabalhadores e no horário não destinado a trabalho, como relacionamento pessoal e opção política. O termo governo privado pode parecer ambíguo porque governo se relaciona à esfera pública, mas o exercício de autoridade na empresa é comparável ao do poder público, embora o titular de poder no âmbito privado não seja escolhido pelos subordinados nem tampouco presta contas de suas atividades.

O mais curioso é que Anderson não retrata as relações de trabalho no século 19, em que predominava a ideia de relações especiais de poder, segundo as quais as empresas observavam disciplina rígida como a adotada em centros de internação médicos e prisionais e círculos militares. O quadro descrito é atual, em pleno século 21, tempos após renomada doutrina trabalhista, capitaneada por Uriarte, Dal-Ré, Romagnoli e Däwbler, propagar aos quatro ventos que os trabalhadores não se despem da condição de cidadãos ao atravessarem a porta da empresa e, conseqüentemente, não perdem o status de sujeitos de direitos fundamentais no local de trabalho. De fato, o Direito do Trabalho evoluiu para neutralizar o excessivo controle sobre a pessoa trabalhadora, mas, na prática, ele não desapareceu e até ampliou as fronteiras de incidência, de forma velada, guardando certa discricão em razão da desconformidade com o direito. Não obstante, em ano eleitoral, explodiram no Brasil práticas de interferência na esfera privada das pessoas trabalhadoras: o assédio para votar em determinado candidato, a adoção de represálias em razão da escolha política em desconformidade com a orientação ou preferência do empregador e a determinação para participar em atos questionando o resultado das eleições. Essas práticas foram adotadas a luz do dia, sem constrangimentos, e sua difusão foi naturalizada, invocando-se apoio numa visão ampliada de liberdade de expressão. Empresários entenderam poder definir a escolha política dos trabalhadores por sentirem-se protegidos pelo direito fundamental de expressarem suas opções políticas e os possíveis cenários e impactos das eleições nas relações de trabalho. Essas práticas foram, inclusive, arquitetadas em redes sociais para que sua difusão pudesse efetivamente influir



no processo político e no resultado das eleições. Segundo dados fornecidos pelo Ministério Público do Trabalho e noticiados pela imprensa, 3.206 denúncias de assédio eleitoral foram recebidas no ano de 2022, o que gerou mais de mil recomendações, 80 ações civis públicas e 300 termos de ajustes de conduta.

A novidade criou alguma dificuldade em seu enquadramento jurídico e atraiu o tipo criminal, especialmente o artigo 301 do Código Eleitoral, que prevê a pena de até quatro anos de reclusão e multa para a prática de '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'. O mote para o combate baseou-se no slogan 'Assédio Eleitoral é Crime'. No entanto, ameaça, retaliação ou promessa de vantagens a trabalhadores para assegurar o alinhamento eleitoral às imposições do empregador possui disciplina própria no campo do Direito do Trabalho: a discriminação por opinião política, que inclui o assédio eleitoral. A discriminação se concretiza na hipótese de ameaça ou promessa de benefícios, sua efetivação ou ausência de providências para impedir sua difusão no ambiente de trabalho por quem detém o poder de determinar as condições de trabalho, no intuito de direcionar o voto, retaliar posições políticas divergentes ou forçar e financiar participação em protestos políticos.

O assédio praticado em razão de quaisquer dos fatores de tratamento diferenciado proibidos por lei constitui prática discriminatória no trabalho. A Suprema Corte Norte Americana, por exemplo, em *Meritor Savings Bank v. Vinson* (1986), ao examinar caso de assédio sexual, considerou que a prática dá origem a ambiente de trabalho hostil e, como tal, constitui hipótese de discriminação por sexo, que é proibida pela legislação trabalhista federal dos Estados Unidos.

As leis brasileiras trabalhistas não mencionam expressamente a discriminação por motivos políticos. Mas ao mesmo tempo não excluem essa modalidade, considerando que as hipóteses de discriminação são exemplificativas e não taxativas. A Lei 9.029, de 1995, menciona 'sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros'. Já a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho, convenção fundamental ratificada pelo Brasil, que trata da discriminação em matéria de emprego e ocupação, prevê que o termo discriminação engloba 'toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão'. Com status supralegal, a Convenção 111 agrega à Lei 9.029, de 1995, a discriminação baseada na opinião política de trabalhadores. Sendo assim, qualquer postura ou punição no intuito de controlar o voto, retaliar em razão de escolha política ou determinar participação em protestos políticos são nulas de pleno direito e eventual despedimento dá ensejo à reintegração com ressarcimento integral do período de afastamento ou indenização em dobro, além de dano moral.

A narrativa empresarial calcada na liberdade de expressão visa capturar a subjetividade e cidadania dos trabalhadores, desvirtuando e privatizando o processo democrático para submetê-lo aos interesses e a serviço das empresas. O dano causado pela discriminação eleitoral afeta às vítimas diretas e toda a comunidade, devendo ser reparado individual e coletivamente, por meio de ações individuais e coletivas propostas pelo Ministério Público do Trabalho, pelos sindicatos e demais legitimados.

Não existe proteção à liberdade de expressão para cometer crimes, discriminar ou ofender pessoas. O Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos de 1966, ratificado pelo Brasil, ao tempo em que assegura a liberdade de expressão que engloba o direito de 'receber e difundir informações e ideias', prevê a possibilidade de restrição para 'assegurar o respeito dos direitos e da reputação das demais pessoas; proteger a segurança nacional, a ordem, a saúde ou a moral pública'. O pacto, além disso, proíbe propaganda de guerra ou 'apologia ao ódio nacional, racial ou religioso, que constitua incitamento à discriminação, à hostilidade ou à violência'.

A discriminação eleitoral, com todo o seu potencial ofensivo, equivale à imagem da guerra interminável na distopia orwelliana de 1984, já que o objetivo do grupo dirigente não é a vitória, mas a preservação da estrutura social e de poder baseada na pobreza e na ignorância dos oprimidos. A discriminação eleitoral deve ser combatida no âmbito criminal pelas esferas competentes quando for o caso, mas a prática possui regramento próprio e autônomo no âmbito trabalhista para prevenir ou punir de forma exemplar sua ocorrência e resgatar os valores da democracia e cidadania."



(Ricardo José Macedo de Britto Pereira, publicado em 20 de dezembro de 2022, 11h27, in: <https://www.conjur.com.br/2022-dez-20/britto-pereira-discriminacao-eleitoral-trabalho/>)"

É importante registrar que a empresa responde em outra reclamação trabalhista ajuizada sob o nº 0001156-46.2022.5.17.0004, na qual a sentença também reconheceu a prática de assédio moral.

Restando comprovado o assédio eleitoral, como no caso presente, é forçoso concluir que restou demonstrado o fato constitutivo do direito vindicado pela autora.

Frise-se que nunca é demais dizer que a empresa deve, em primeiro lugar, cumprir sua função social e observar a dignidade da pessoa do trabalhador. É por meio do trabalho que a pessoa humana alcança sua dignidade, inserindo-se no mundo social. O caso dos autos revela verdadeiro abuso da condição e dos poderes de empregador, o que contraria as normas de função social da empresa e do contrato e, ainda, a da boa-fé objetiva!

Logo, em face do exposto, a recorrente demonstrou que sofria assédio eleitoral e, conseqüentemente, lesão à sua honra.

A honra é, ao mesmo tempo, direito fundamental e direito da personalidade. Fundamenta-se no princípio da dignidade da pessoa humana, uma vez que é um atributo inerente a qualquer pessoa e o seu conteúdo refere-se tanto à honra objetiva (dignidade da pessoa humana refletida na consideração dos outros a respeito de si mesmo) e a honra subjetiva (dignidade da pessoa humana refletida no conceito que a própria pessoa faz de si).

A Carta Constitucional elenca como bem maior o ser humano e, para que a sua dignidade moral e material possam ser desenvolvidas, adota precipuamente o valor social do trabalho, pois este é o instrumento para que se cumpra este objetivo constitucional do Estado Democrático de Direito.

A nova ordem de valores insere o homem e os instrumentos que fomentam os meios de produção, pois é pela força laboral humana aliada à tecnologia instrumental, que a matéria-prima se consubstancia em bens voltados para o consumo, o que refletirá no Meio em que este conjunto se insere e envolve.

Sobre o meio ambiente do trabalho, assim, salienta Celso Antônio Pacheco Fiorillo: "*É o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas*



ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentam (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc.)".

Sobre a definição acima, ressalta Raimundo Simão de Melo que é das mais abrangentes, pois não se limita o assunto apenas ao trabalhador, busca, também, o contexto assecuratório, em que o meio ambiente deve ser equilibrado para todos, conforme consta no texto constitucional, art. 225, *caput*, visto que a definição geral do meio ambiente abarca todo cidadão, e a do meio ambiente do trabalho, todo trabalhador, sem distinção de sexo, raça ou espécie de contrato, pois todos têm o direito a um ambiente de trabalho adequado e seguro, necessário à sadia qualidade de vida. Assim como deve estar inserido neste conceito o próprio local de trabalho, os instrumentos do labor, o modo de execução das tarefas e a forma como o trabalhador é tratado pelo empregador, pelo tomador dos serviços e pelos próprios colegas. Portanto, o conceito de ambiente do trabalho deve levar em conta o trabalhador e tudo que o cerca, sendo um direito fundamental erigido constitucionalmente.

Nesse contexto, exige-se que o empregador tenha a postura de provedor de todos os meios que propiciem o saneamento que seja capaz de condicionar a incolumidade da **saúde física e psíquica** do trabalhador.

Ademais, a classe dos direitos da personalidade é composta por aqueles direitos que constituem o mínimo necessário e indispensável ao conteúdo da personalidade e existentes desde o nascimento.

Adriano de Cupis, no livro "Os direitos da personalidade ", Ed. Romana, esclarece que todos os direitos, na medida em que conferem conteúdo à personalidade, poderiam chamar-se direitos da personalidade. No entanto, na linguagem jurídica corrente, essa designação é reservada àqueles direitos subjetivos, cuja função, relativamente à personalidade, é especial, constituindo o '*minimum*' necessário e imprescindível ao seu conteúdo. Por outras palavras, existem certos direitos sem os quais a personalidade restaria uma susceptibilidade completamente irrealizada, privada de todo o valor concreto: direitos sem os quais todos os outros direitos subjetivos perderiam todo o interesse para o indivíduo - o que equivale a dizer que, se eles não existissem, a pessoa não existiria como tal.

Além disso, a Constituição da República elegeu o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana como fundamentos e a construção de uma sociedade livre, justa e solidária como um de seus objetivos. Por isso, a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano e tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social.



Corolário lógico destes princípios constitucionais previstos nos artigos 1º, 3º e 170 é que o ser humano trabalha para ter dignidade e não para perdê-la em razão perseguições e retaliações por parte de seus superiores hierárquicos que lhe comprometam a incolumidade física e psíquica.

A Constituição da Republica instituiu também como direito fundamental a intangibilidade da honra, do nome, da vida privada, da intimidade e da imagem das pessoas, garantindo-se ao ofendido indenizaçãoem caso de dano material ou moral.

A expressão dano moral compreende todo o patrimônio imaterial do ser humano, podendo ser resumido no trinômio corpo, mente e psique. Tudo que viola esses três elementos é considerado dano moral.

O dano moral em si, prescinde de prova, por sua própria natureza, na lição de YOUSSEF SAID CAHALI, ao aduzir que: "*A concepção atual da teoria da reparação de danos morais orienta-se no sentido de que a responsabilidade do agente se opera por força do simples fato da violação 'damnum in re ipsa', verificando o evento danoso, surge, 'ipso facto', a necessidade da reparação. Corolário dessa orientação é o entendimento de que não que se cogitar de prova do dano moral.*"

Destaca-se, inclusive, que o dano aqui se caracteriza como *in re ipsa*, em face do próprios fatos narrados.

Assim, tem-se que a reclamante logrou comprovar os fatos constitutivos do direito pleiteado - assédio eleitoral - fazendo jus a uma indenização para reparação do dano moral sofrido.

Sobre o assédio eleitoral e o dever de reparar as lesões morais sofridas pelos trabalhadores atingidos, cito alguns julgados, *verbis*:

"ASSÉDIO ELEITORAL. DANOS MORAIS COLETIVOS E INDIVIDUAIS. A configuração de assédio eleitoral no ambiente de trabalho envolve não apenas a análise de ofensa ao sufrágio universal, mas também ao direito individual e direto; secreto e sagrado; fundante e fundamental ao livre exercício do direito ao voto, com igual valor para todos, além de abranger, outro tanto, com a mesma extensão e intensidade, o respeito ao pluralismo político e à livre convicção política, alicerces do Estado Democrático de Direito. Adentra, igualmente, em questões que perpassam outros direitos fundamentais, tais quais a dignidade da pessoa humana, a intimidade, a saúde mental do trabalhador e toda a essência dos valores sociais do trabalho, além de galvanizar, como pontilhado, a democracia. A Constituição Federal, em seu art 1º, elenca a base, na qual se fundamenta o Estado Democrático de Direito, a saber: I. A soberania; II. A cidadania; III. A dignidade da pessoa humana; IV. Os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; V. O pluralismo político. Já os artigos 3º, 5º, 7º, e 14, também constitucionais, garantem os direitos individuais e os fundamentais, nos quais se sustenta. Ou deveria se sustentar. A nossa democracia. Esses dispositivos legais constituem norte, vale dizer, verdadeiro pharus, para as relações sociais, posto que têm o escopo de assegurar a igualdade, a dignidade da pessoa humana, a soberania popular por intermédio do sufrágio universal e pelo voto direto e secreto, com valor igual para todos, além de coibir



discriminações de todo tipo, o que inclui, por óbvio, aquelas relacionadas à liberdade de convicções, de pensamento político e do exercício pleno dos direitos a estes interligados. Nos termos do art. 2º e parágrafo único, da Resolução CSJT Nº 355/2023, que regulamenta os procedimentos administrativos a serem adotados em relação a ações judiciais que tenham por objeto o assédio eleitoral nas relações de trabalho, define-se: 'Art. 2º Para fins da presente Resolução, considera-se assédio eleitoral toda forma de distinção, exclusão ou preferência fundada em convicção ou opinião política no âmbito das relações de trabalho, inclusive no processo de admissão. Parágrafo único. Configura, igualmente, assédio eleitoral a prática de coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento, no intuito de influenciar ou manipular o voto, apoio, orientação ou manifestação política de trabalhadores e trabalhadoras no local de trabalho ou em situações relacionadas ao trabalho. Ademais, a referida Resolução foi editada, fundamentando -se, dentre outros, nos seguintes referenciais: 'considerando a garantia constitucional de liberdade de crença e consciência, bem como a vedação de privação de direito por motivo de convicção política ou filosófica; considerando que a Constituição da República tem por objetivo promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação; considerando que o ordenamento jurídico pátrio protege a liberdade de consciência, de expressão e de orientação política, bem como garante o livre exercício da cidadania, notadamente por meio do voto direto e secreto, que assegura a liberdade de escolha de candidatas ou candidatos, no processo eleitoral, por parte de todas as pessoas cidadãs, sendo direito fundamental de primeira dimensão; considerando que, nas suas relações internacionais, o Brasil rege-se pelo princípio da prevalência dos direitos humanos, e que o PACTO INTERNACIONAL SOBRE DIREITOS CIVIS E POLÍTICOS da ONU (1966) dispõe que todas as pessoas cidadãs têm direito sem quaisquer formas de discriminação, de votar e de ser eleito(a), em eleições periódicas, realizadas em sufrágio universal e igualitário, por meio do voto direto e secreto, e que garantam a livre manifestação de vontade dos(as) eleitores(as); considerando que a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 confere a todo ser humano a capacidade de direito e liberdades sem distinção de qualquer espécie, inclusive opinião política, combatendo a discriminação sob quaisquer de suas formas; considerando que a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho. OIT proíbe, em seu artigo. I, 'a', 'toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão'; considerando que a Convenção nº 190 da OIT, aplicada por força do art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho. CLT, estabelece, em seu artigo 5º, o dever de respeitar, promover e realizar os princípios e os direitos fundamentais no trabalho, nomeadamente a eliminação da discriminação relativamente a emprego e à profissão, devendo, igualmente, serem adotadas medidas objetivando a promoção do trabalho decente reconhecendo que a violência e o assédio no trabalho constituem violação aos direitos humanos; considerando que 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 do livre exercício do direito ao voto secreto, sob pena de se configurar abuso de direito, violando o valor social do trabalho, fundamento da República (CRFB /88, art. 1º, inciso IV), também 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); considerando, ainda, que a utilização do contrato de trabalho para o exercício ilícito de pressão ou de impedimento da fruição de direitos, de interesses ou de vontades do(a) empregado(a), é prática que viola a função social do contrato, prevista como baliza para os atos privados em geral, conforme art. 5º, inciso XXIII, e art. 170, inciso III, ambos da Constituição da República, bem como art. 421 do Código Civil, que dispõe que 'A liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato'; considerando que, nos termos dos artigos 297, 299 e 301 do Código Eleitoral, a obstrução ao exercício do sufrágio; a concessão ou promessa de benefício ou vantagem em troca do voto, bem como o uso de violência ou ameaça com o intuito de coagir alguém a votar ou não votar em determinado(a) candidato(a), configuram crimes eleitorais, e, quando praticados no ambiente de trabalho ou em razão da relação de trabalho, tais condutas configuram assédio eleitoral laboral, ensejando a responsabilização do(a) assediador(a) na esfera trabalhista; e(...)'. De conseguinte, o respeito ao exercício do voto e à formação de convicção política de forma autônoma e livre, em qualquer ambiente e, em especial, no ambiente de trabalho, é condição essencial ao desenvolvimento da soberania de um povo, à garantia da cidadania, à democracia e à efetividade dos direitos transindividuais. Qualquer interferência visando ao controle dessa espécie de liberdade configura a lesão, não só ao trabalhador coagido diretamente, como à coletividade, devendo ser prontamente rechaçada pelo Poder



Judiciário, por intermédio de tutelas inibitórias, bem como de indenização por danos morais coletivos e individuais. (TRT 3ª R.; ROT 0011163-18.2022.5.03.0027; Primeira Turma; Rel. Des. Luiz Otávio Linhares Renault; Julg. 21/09/2023; DEJTMG 22/09/2023; Pág. 1734)

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. **PROVA EMPRESTADA. PRECLUSÃO LÓGICA.** As partes convencionam a utilização de prova oral emprestada de dois processos. Dessa forma, não pode a reclamada, após ter concordado com o uso dos depoimentos colhidos nos processos referidos, aduzir que eles foram prestados por testemunhas suspeitas, sob pena de violação aos princípios da boa-fé processual e da cooperação. Ademais, incide no aspecto os efeitos da preclusão lógica, sendo insubsistente a alegação da ré acerca da imprestabilidade dos depoimentos nos processos em questão. (TRT-4 - ROT: 00209643320195040124, Relator: ANDRE REVERBEL FERNANDES, Data de Julgamento: 08/03/2023, 4ª Turma)

ASSÉDIO MORAL. DIRECIONAMENTO DO VOTO EM ELEIÇÃO PRESIDENCIAL. VIOLAÇÃO AO LIVRE EXERCÍCIO DA CIDADANIA E À LIBERDADE DE CONVICÇÃO POLÍTICA. INDENIZAÇÃO DEVIDA. O Discurso alarmista dirigido pelo proprietário da empresa aos seus empregados de fechamento de lojas e perda de empregos em caso de vitória de candidato à eleição presidencial diferente daquele que apoia constitui evidente conduta assediadora, em nítida afronta ao livre exercício da cidadania e à liberdade de convicção filosófica e política (art. 5º, VI e VIII, da CRFB/88). Recurso a que se nega provimento, no particular, para manter a condenação ao pagamento de indenização por dano moral. (TRT-12 - ROT: 00001904720205120019, Relator: LIGIA MARIA TEIXEIRA GOUVEA, 5ª Câmara, Data de Publicação: 20/04/2022)

DANO MORAL COLETIVO. CABIMENTO. COAÇÃO ELEITORAL E DIRECIONAMENTO DE VOTO. REPERCUSSÃO SOCIAL E COLETIVA. A coação eleitoral e direcionamento de voto, por meio de fixação de cartazes com promessas de recompensas vinculadas ao resultado eleitoral viola a liberdade de convicção política dos trabalhadores. A conduta verificada gerou repercussão social ou coletiva negativa de dimensão suficiente a justificar a imposição de condenação por dano moral coletivo, pois foi capaz de lesar os direitos personalíssimos de toda a sociedade em potencial. A condenação tem por finalidade a punição exemplar do ofensor para evitar novas práticas semelhantes e amoldar o comportamento da categoria econômica nas relações de trabalho. Pautando-se pelo princípio da razoabilidade e levando em conta, sobretudo, a gravidade do ato ilícito e a capacidade econômica da empresa, adequado o montante indenizatório de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) arbitrado na sentença. Recurso ordinário da ré a que se nega provimento. (TRT-9 - ROT: 00008226120195090126, Relator: FRANCISCO ROBERTO ERMEL, Data de Julgamento: 22/03/2021, 6ª Turma, Data de Publicação: 07/04/2021)"

Também, transcrevo notícia divulgada pela grande mídia, que trata de decisão da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por meio da qual a empresa BRITÂNIA foi condenada no pagamento de indenização a funcionária demitida por justa causa, após tecer críticas sobre a determinação da empresa de que o empregados usassem camisa verde e amarela no ambiente laboral às vésperas das eleições de 2022, *verbis*:



"Britânia deverá indenizar trabalhadora em R\$ 50 mil por assédio eleitoral, decide TRT9"

Acórdão da 2ª Turma também reverteu a demissão por justa causa ao entender que houve retaliação por posição política

Humberto Vale

17/11/2023 16:37

Uma decisão da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT9) condenou a empresa de eletrodomésticos Britânia a indenizar em R\$ 50 mil uma funcionária que foi demitida por justa causa, após postagem em que criticou o uso de camiseta verde e amarela no ambiente de trabalho. O colegiado entendeu que a demissão ocorreu em retaliação à sua posição política e a reverteu para 'sem justa causa'.

No caso em questão, a mulher alega que a empresa usou do seu poder na relação de emprego para induzir os colaboradores a votarem no ex-presidente Jair Bolsonaro nas eleições de 2022. Segundo ela, o presidente da Britânia, César Buffara, visitava com frequência os setores, proferindo discursos em apoio a Bolsonaro e críticos à Lula.

Segundo ela, em uma reunião interna, Buffara distribuiu camisetas nas cores verde e amarela com a bandeira nacional e a frase 'O Brasil que queremos ser só depende de nós'. Na ocasião, usando a camiseta, o presidente da empresa afirmou que o Brasil 'é verde e amarelo', 'não é vermelho' e que a peça era para ser usada no dia das eleições por 'quem quiser usar'.

A mulher disse ter se sentido pressionada a usar a peça. Ainda, segundo depoimento de uma das testemunhas, a empresa teria divulgado propagandas políticas de Bolsonaro e candidatos apoiados por ele, em santinhos, por e-mail e na tela de fundo dos computadores.

A trabalhadora foi demitida por justa causa uma semana depois de ter feito publicação no X (antigo Twitter), durante trabalho remoto, relatando a sua satisfação em não ver os colaboradores usando o item: 'Para honra e glória do senhor, essa semana estou de home e não ser obrigada a ver esses bando de bosta usando a nova camiseta da empresa hahaha', disse na publicação.

Em sua defesa, a Britânia argumentou, a favor da demissão por justa causa, que a trabalhadora difamou a empresa e teria adotado conduta inadequada 'ao expor a empresa a uma 'situação vexatória perante clientes' e funcionários.

De acordo com a decisão, a Britânia praticou assédio eleitoral ao 'constranger e tentar influenciar os empregados a seguirem a orientação político-partidária escolhida pela empresa'. Na visão da 2ª Turma, a trabalhadora não fez ataque direto a qualquer pessoa específica da empresa na publicação e 'agiu como forma de defesa à sua integridade moral, pois se sentia coagida a usar a camiseta destinada à campanha eleitoral de partido político e candidato com os quais não se afeiçoa', afirmou.

Na avaliação da relatora, desembargadora Cláudia Cristina Pereira, a demissão por justa causa foi aplicada como medida retaliativa à posição política da trabalhadora. Para Pereira, o presidente da empresa praticou atos que 'institucionalizam a discriminação eleitoral dentro da empresa', gerando um 'ambiente hostil e prejudicial à saúde psicológica de colaboradores que tem uma opinião política contrária à dele'.

De acordo com a magistrada, no caso, foram violados os direitos de liberdade de escolha e consciência eleitoral dos colaboradores: 'Negar à pessoa o direito de escolha é negar sua própria existência como ser racional dotado de sentimentos e propósitos de vida. Interferir indevidamente no processo de escolha dos representantes que regerão o país é violentar a essência da democracia', afirmou na decisão.

Em nota, a Britânia informou que 'prioriza o bem-estar de toda sua equipe no ambiente de trabalho, que foi notificada hoje [nesta sexta-feira] pela manhã e está analisando o conteúdo da decisão'. 'No mais, a empresa segue a legislação e aplica o previsto em seu código de ética', completa.



O processo tramita com o número 0000019-23.2023.5.09.0002 no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT9)." (*in*: Britânia deverá indenizar trabalhadora em R\$ 50 mil por assédio eleitoral, decide TRT9 - JOTA)

Finalmente, o dano moral possui natureza jurídica compensatório-punitiva. Visa compensar a dor sofrida pelo lesado, através de uma compensação financeira, e tem por finalidade punir o lesante.

A quantia a ser encontrada deve ser quantificada de acordo com o prudente critério do Magistrado e não pode ser tão elevada a ponto de gerar um enriquecimento sem causa para o lesado e, também, não pode ser tão ínfima que não sirva de lição ao lesante, para que tenha receios e não pratique mais a conduta lesiva.

Assim, quando da fixação do valor da indenização, com base no art. 944 do Código Civil, deve-se estipular uma quantia que, considerando a extensão do dano, tenha caráter pedagógico-punitiva para o infrator e compensatória para a vítima, não podendo ser meio de enriquecimento para um, e de ruína para outro, devendo atender ao seu caráter compensatório, pedagógico e preventivo.

A Lei 13.467/2017 introduziu na CLT o artigo 223-C, disciplinando o dano moral (ou extrapatrimonial). São objetivamente protegidos como bens morais do trabalhador a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física. Tal regra, neste aspecto, reafirma, aliás, critérios que já vinham sendo observados.

A nova lei estipula alguns critérios objetivos, nos termos do art. 223-G, da CLT, porém, a meu ver, estes servem, apenas, de parâmetro orientador na fixação do valor da indenização por dano moral, pois, a depender da gravidade e consequências do caso concreto, limitar a indenização a tais critérios objetivos pode impedir a efetiva compensação e reparação da violação extrapatrimonial sofrida pelo trabalhador.

Coaduno com o registrado no Voto do **Exmo. Ministro Gilmar Mendes, Relator das ADI's** propostas pela Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho - Anamatra (**ADI 6050**), pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil - OAB (**ADI 6069**) e pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria - CNTI (**ADI 6082**), no sentido de que os critérios de quantificação de reparação por dano extrapatrimonial previstos no art. 223-G, *caput* e § 1º, da CLT **deverão ser observados pelo julgador como critérios orientativos de fundamentação da decisão judicial, sendo possível e não afrontando a Constituição o arbitramento judicial do dano**



em valores superiores aos limites máximos dispostos nos incisos I a IV do § 1º do art. 223-G, quando consideradas as circunstâncias do caso concreto e os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e da igualdade, *verbis*:

"Ações diretas de inconstitucionalidade. 2. Reforma Trabalhista. Artigos 223-A e 223-G, §§ 1º e 2º, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467/2017. Parâmetros para a fixação do quantum indenizatório dos danos extrapatrimoniais. 3. Ações conhecidas e julgadas parcialmente procedentes para conferir interpretação conforme a Constituição, de modo a estabelecer que: 3.1. As redações conferidas aos art. 223-A e 223-B, da CLT, não excluem o direito à reparação por dano moral indireto ou dano em ricochete no âmbito das relações de trabalho, a ser apreciado nos termos da legislação civil; 3.2. Os critérios de quantificação de reparação por dano extrapatrimonial previstos no art. 223-G, caput e §1º, da CLT deverão ser observados pelo julgador como critérios orientativos de fundamentação da decisão judicial. É constitucional, porém, o arbitramento judicial do dano em valores superior aos limites máximos dispostos nos incisos I a IV do § 1º do art. 223-G, quando consideradas as circunstâncias do caso concreto e os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e da igualdade. (STF - Tribunal Pleno - Relator: Min. GILMAR MENDES - Julgamento: 26/06/2023 - Publicação: 18/08/2023)

Diante de tudo isso, o caso não é de se analisar a inconstitucionalidade do artigo 223-G, da CLT, sendo necessária apenas a interpretação sistemática e teleológica do dispositivo legal.

Portanto, considerando a gravidade do dano sofrido pela reclamante, o poderio econômico da reclamada e a natureza da ilicitude perpetrada (assédio eleitoral), entendo que o valor pleiteado na petição inicial, de R\$100.000,00, adequa-se à finalidade a que se destina a indenização por dano moral.

Pelo exposto, dou provimento ao recurso ordinário da reclamante e condeno a reclamada a pagar à autora indenização por dano moral, cujo valor fixo em R\$100.000,00 (cem mil reais).

No que toca à atualização da indenização fixada, há que se compatibilizar o teor da Súmula 439, do C. TST, com o decidido pelo C. STF no julgamento das ADC's 58 e 59. Assim, determino a incidência da taxa SELIC (que engloba juros e correção monetária) a partir do ajuizamento da ação.

Em razão da natureza da verba, não há falar em descontos fiscais e previdenciários.

Considerando o teor do artigo 6º, da Resolução CSJT nº 355/2023, e o disposto nos artigos 299 e 301, do Código Eleitoral (Lei 4.737/65), determino a expedição de ofício ao Ministério Público do Trabalho/ES, ao Ministério Público Eleitoral/ES, ao Ministério Público Federal/ES e à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego/ES para ciência e providências cabíveis.



Invertam-se os ônus da sucumbência.

Arbitro à condenação o valor de R\$100.000,00 (cem mil reais), com custas de R\$2.000,00 (dois mil reais) pela reclamada.

3. CONCLUSÃO

ACORDAM os Desembargadores da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, na Sessão Ordinária Presencial do dia 05/12/2023, às 13h30min, sob a Presidência da Exmo. Desembargador Valdir Donizetti Caixeta, com a participação dos Exmos. Desembargadores Cláudio Armando Couce de Menezes e Sônia das Dores Dionísio Mendes e do douto representante do Ministério Público do Trabalho, Procurador José Pedro dos Reis; por unanimidade, conhecer do recurso ordinário interposto pela reclamante e, no mérito, dar-lhe provimento para condenar a reclamada a pagar à autora indenização por dano moral, fixado em R\$100.000,00 (cem mil reais); sobre o valor incidindo a taxa SELIC (que engloba juros e correção monetária) a partir do ajuizamento da ação. **Determinada a expedição de ofício ao Ministério Público do Trabalho/ES, ao Ministério Público Eleitoral/ES, ao Ministério Público Federal/ES e à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego/ES, para ciência e providências cabíveis.**

Determinada, ainda, por unanimidade, acolhendo sugestão da Exma. Desembargadora Sônia das Dores Dionísio Mendes, que, de acordo com a respectiva Resolução do CNJ e normativa deste Tribunal, o presente processo receba o **selo Histórico**.

Invertidos os ônus da sucumbência. Arbitrado à condenação o valor de R\$100.000,00 (cem mil reais), com custas de R\$2.000,00 (dois mil reais) pela reclamada.



Presença, de forma telepresencial, do Dr. Antônio Macedo Coelho Neto,
advogado da reclamante.

CLÁUDIO ARMANDO COUCE DE MENEZES
Desembargador Relator

