

Bom Dia CONTRASP

CONTRASP

Edição 993 - Sexta feira - feira, 26 de julho de 2024



PREVENÇÃO AO ASSÉDIO ELEITORAL NO TRABALHO É AMPARADA EM LEI



Com mais de 156 milhões de eleitoras e eleitores, dos quais 52,65% são mulheres e 47,33% são homens, segundo os dados das Eleições 2022, o Brasil se prepara para mais uma jornada democrática: as eleições municipais de 2024. Nesse contexto, a prevenção ao assédio eleitoral no ambiente de trabalho emerge como uma preocupação crescente para empresas e órgãos de fiscalização.

O advogado Rafael Galle, especialista em Direito do Trabalho, ressalta que a Constituição Federal de 1988 resguarda direitos fundamentais como intimidade, vida privada, autodeterminação, liberdade,

consciência e manifestação do pensamento. "É vedado privar alguém de seus direitos em razão de convicção política. No direito do trabalho, a discriminação por opinião política é igualmente proibida. Quando um empregador, valendo-se de seu poder diretivo, submete um empregado a pressão psicológica para impor-lhe um candidato nas eleições, configura-se o assédio eleitoral, passível de indenização por dano moral. A CLT e a Lei nº 9.029/95 reforçam a proibição de práticas discriminatórias e de coerção política no ambiente de trabalho", explica Galle.

Para combater o assédio eleitoral, órgãos como o Tribunal Superior Eleitoral (TSE), o Ministério Público do Trabalho (MPT) e a Justiça do Trabalho (JT) têm implementado medidas rigorosas. Em 2023, o TSE emitiu a Resolução nº 23.679, que estabelece diretrizes para a prevenção do assédio eleitoral. Esta resolução inclui a criação de canais

de denúncia mais acessíveis e a intensificação da fiscalização em empresas durante o período eleitoral, buscando garantir a livre escolha dos eleitores e um ambiente de trabalho saudável.

RELATOS

Uma entrevistada, que preferiu manter sua identidade preservada, compartilhou sua experiência de assédio eleitoral no ambiente de trabalho. Durante a última campanha presidencial, seus patrões prometeram pagar um 14º salário se o presidente do partido contrário ao eleito ganhasse e ameaçaram demissões caso o atual presidente fosse reeleito. "Eu era gerente administrativo e os donos da empresa fizeram essas ameaças. Me senti intimidada e invadida, como se não pudesse escolher meu candidato e meu voto não fosse secreto, correndo risco de perder minha única fonte de renda. Não fiz denúncia por medo de represálias. Como mulher, sinto-me pressionada ao dar minha opinião política, dentro e fora da empresa, e evito o assunto. Acredito que campanhas anuais de conscientização sobre o assédio eleitoral poderiam ajudar a garantir processos eleitorais mais seguros."

Outro relato, também anônimo, descreveu uma situação de assédio eleitoral em 2022. A entrevistada, que trabalha

no mercado financeiro há cinco anos, mencionou que não votaria em alguém que cometesse racismo ou preconceito. Isso gerou uma discussão entre dois sócios e uma colega, que disseram que ela passaria fome se votasse em tal candidato. "Fiquei muito chateada e tive uma crise de choro, sentindo que meu emprego estava ameaçado. Procurei o RH e um psiquiatra, que me afastou. Fui demitida na semana seguinte ao fim do meu atestado. Atualmente sinto medo e necessidade de me adaptar para não perder o emprego. Acredito que, em uma democracia, pautas eleitorais não deveriam ser levantadas no ambiente de trabalho para evitar danos."

DEMOCRACIA

Essa pauta tem sido tratada com frequência pelo TSE. Recentemente, durante uma visita da ministra Cármen Lúcia ao TRE-SP, ela destacou a importância de que todos saibam que o voto é sigiloso e que não precisam se submeter a nenhum tipo de pressão para votar em determinados candidatos. "O voto é inviolável, ninguém pode entrar com o celular na cabine de votação e ninguém pode saber em quem você votou. Isso precisa ficar claro para o eleitor."

Fonte: sampi.net.br

