

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS – UFAL**  
**FACULDADE DE DIREITO DE ALAGOAS – FDA**

MARIANNA DE OLIVEIRA PEREIRA

**ASSÉDIO ELEITORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Maceió – AL  
2023

MARIANNA DE OLIVEIRA PEREIRA

## **ASSÉDIO ELEITORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso submetido ao corpo docente do Curso de Graduação em Direito da Faculdade de Direito de Alagoas (FDA), unidade acadêmica da Universidade Federal de Alagoas (UFAL), como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Flávio Luiz da Costa.

Maceió – AL

2023

**Catálogo na fonte**  
**Universidade Federal de Alagoas**  
**Biblioteca Central**  
**Divisão de Tratamento Técnico**

Bibliotecária: Taciana Sousa dos Santos – CRB-4 – 2062

**P436a** Pereira, Marianna de Oliveira.  
Assédio eleitoral no ambiente de trabalho / Marianna de Oliveira Pereira.  
– 2023.  
55 f.

Orientador: Flávio Luiz da Costa.  
Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso em Direito) –  
Universidade Federal de Alagoas. Faculdade de Direito de Alagoas.  
Maceió, 2023.

Bibliografia: f. 51-55.

1. Direito de voto. 2. Assédio – Eleições. 3. Voto de cabresto. I.  
Título.

CDU: 342.81

## RESUMO

O direito de voto é garantido a todo cidadão brasileiro. É um direito humano básico, consagrado nas modernas democracias representativas e em diversos diplomas internacionais. A soberania popular é exercida através do voto. No Brasil, além de ser um direito fundamental (art. 14 da CF/88), o voto deve ser direto e secreto. Cada cidadão deve exercer o seu direito de voto de acordo com a sua consciência política. Nesse interim, o presente trabalho tem como objetivo investigar as práticas no ambiente de trabalho que caracterizam assédio eleitoral e as medidas legais cabíveis para enfrentá-las. Diante disso, os objetivos específicos são: Conceituar teoricamente o assédio eleitoral; analisar como se caracteriza a assédio eleitoral, buscando compreender quais são os limites das propagandas em ambiente de trabalho e comparar o assédio eleitoral dos dias atuais com o voto de cabresto; entender as dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores em denunciar esse tipo de assedio por parte do empregador, tendo em vista que ele depende do trabalho para a subsistência; examinar a efetividade da legislação para coibir esse tipo de assedio, apreendendo ações interinstitucionais de combate e repressão ao assédio eleitoral. A elaboração do presente estudo no que diz respeito ao procedimento, utilizou a pesquisa bibliográfica de cunho explicativo e documental. O método a ser utilizado neste trabalho de pesquisa, é o hipotético-dedutivo. Nesse sentido, com abordagem será qualitativa, quanto aos objetivos, optou-se pela pesquisa explorativa. Por fim, neste sentido, é de extrema importância garantir que os trabalhadores se sintam confiantes e prudentes em apresentar queixa quando sofram tais danos, uma vez que o abuso por parte do empregador ocorre em detrimento da sua segurança e dos seus interesses.

**Palavras-chave:** Assedio. Eleitoral. Direito.Voto. Cabestro.

## ABSTRACT

The right to vote is guaranteed to every Brazilian citizen. It is a basic human right, enshrined in modern representative democracies and in various international diplomas. Popular sovereignty is exercised through voting. In Brazil, besides being a fundamental right (art. 14 of CF/88), voting must be direct and secret. Every citizen must exercise his right to vote according to his political conscience. In this interim, the present work aims to investigate the practices in the work environment that characterize electoral harassment and the appropriate legal measures to face them. Therefore, the specific objectives are: Conceptualize theoretically the electoral harassment; analyze how seeking to understand what are the limits of advertisements in the workplace and compare the electoral harassment of the present day with the vote of halter; understand the difficulties faced by workers in denouncing this type of harassment by the employer, considering that it depends on work for subsistence; examine the effectiveness of legislation to curb this type of harassment, seizing interinstitutional actions to combat and repression of electoral harassment. The preparation of this study with regard to the procedure, used the bibliographic research of explanatory and documentary nature. The method to be used in this research work is the hypothetical-deductive. In this sense, with a qualitative approach, as for the objectives, we opted for exploratory research. Finally, in this sense, it is extremely important to ensure that workers feel confident and prudent in filing a complaint when they suffer such damages, since the abuse by the employer occurs at the expense of their safety and their interests.

**Keywords:** Electoral. Harassment. Law. Vote. Halter.

## SUMÁRIO

<b>1.</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>6</b>
<b>2.</b>	<b>CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO E A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR.....</b>	<b>9</b>
<b>2.1</b>	<b>CONCEITO DE RESPONSABILIDADE CIVIL.....</b>	<b>9</b>
<b>2.2</b>	<b>ESPÉCIES DE RESPONSABILIDADE.....</b>	<b>11</b>
2.2.1	RESPONSABILIDADE CONTRATUAL E EXTRA CONTRATUAL.....	11
2.2.2	RESPONSABILIDADE OBJETIVA E SUBJETIVA.....	13
2.2.3	RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR.....	15
<b>3.</b>	<b>ASSÉDIO MORAL.....</b>	<b>17</b>
<b>3.1</b>	<b>ORIGEM DO ASSEDIO MORAL.....</b>	<b>17</b>
<b>3.2</b>	<b>CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL.....</b>	<b>18</b>
<b>3.3</b>	<b>ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL.....</b>	<b>22</b>
3.3.1	VERTICAL.....	23
3.3.2	HORIZONTAL.....	25
3.3.3	MISTO.....	26
<b>3.4</b>	<b>DIFERENÇA ENTRE ASSEDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL.....</b>	<b>27</b>
<b>3.5</b>	<b>ASSEDIO MORAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO.....</b>	<b>30</b>
<b>4.</b>	<b>ASSÉDIO MORAL ELEITORAL.....</b>	<b>32</b>
<b>4.1</b>	<b>CONCEITO DE ASSEDIO MORAL ELEITORAL.....</b>	<b>32</b>
<b>4.2</b>	<b>CARACTERIZAÇÃO DO ASSEDIO MORAL ELEITORAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO.....</b>	<b>33</b>
<b>4.3</b>	<b>COMPARATIVO ENTRE O VOTO DE CABRESTO E O ASSEDIO MORAL ELEITORAL.....</b>	<b>34</b>
<b>4.4</b>	<b>ASSEDIO MORAL ELEITORAL NAS ELEIÇÕES DE 2022.....</b>	<b>35</b>
<b>4.5</b>	<b>ANÁLISE DE CASO CONCRETO.....</b>	<b>39</b>
<b>4.6</b>	<b>AÇÕES PARA COMBATE AO ASSEDIO MORAL ELEITORAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO E A RESPONSABILIZAÇÃO DO EMPREGADOR.....</b>	<b>45</b>
<b>5.</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>48</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>51</b>

## 1. INTRODUÇÃO

O direito de voto é garantido a todo cidadão brasileiro. É um direito humano básico, consagrado nas modernas democracias representativas e em diversos diplomas internacionais. A soberania popular é exercida através do voto. No Brasil, além de ser um direito fundamental (art. 14 da CF/88), o voto deve ser direto e secreto. Cada cidadão deve exercer o seu direito de voto de acordo com a sua consciência política.

É a liberdade de autodeterminação política de cada indivíduo. No entanto, o exercício do direito de voto pressupõe a garantia de outras liberdades e direitos fundamentais, também consagrados na Constituição Federal de 1988, como a liberdade de locomoção (art. 5º, XV), liberdade de consciência (art. 5º, inciso VI), privacidade e garantias da privacidade (art. 5º, inciso X), liberdade de expressão (art. 5º, IX), o direito de convicção política pessoal (art. 5º, art. VIII) e a liberdade de partidos políticos (art. 17, caput), uma vez que o pluralismo dos partidos políticos representa a própria diversidade política e social da sociedade brasileira.

Os empregadores sejam diretamente, por meio de seus prepostos ou de terceiros, não podem interferir na esfera da autodeterminação política dos trabalhadores. Assim, por exemplo, atos como publicidade no local de trabalho são considerados ilícitos pela legislação eleitoral (Lei 9.504/97 e Resolução TSE 23.610/2019) e podem até ser considerado abuso de poder econômico.

O assédio eleitoral, por outro lado, caracteriza-se por pressões e/ou atos coercitivos ou discriminatórios por parte dos empregadores ou outros sobre os trabalhadores, no local de trabalho ou não, para afetar ou impedir o livre exercício do direito de voto, dar aos empregadores um candidato preferencial, restringir a liberdade de expressão política dos trabalhadores, forçar os trabalhadores a se absterem de votar ou praticar terror eleitoral na relação de trabalho e disseminar mensagens, direta ou indiretamente, aos trabalhadores coletivamente com o objetivo de induzi-los a adotar determinados comportamentos eleitorais desejados pelos empregadores.

Nos termos do artigo 297 da Lei Eleitoral, tais ações configuram crimes eleitorais. O assédio, em sentido amplo, é espécie de dano extrapatrimonial e caracteriza-se pelo constrangimento psicológico ou físico à pessoa, importando em conduta abusiva, reiterada e intencional. Assim, diferente do dano moral, o assédio requer a prática de atos que se perpetuam no tempo. (BOMFIM, 2022)

Diante disso, a escolha por essa temática se justifica pela necessidade vista pela pesquisadora em aprofundar conhecimentos sobre uma temática tão antiga e ao mesmo tempo tão atual na vida dos trabalhadores brasileiros que são submetidos a esse tipo de assédio, comprometendo a efetivação de um regime verdadeiramente democrático no Brasil, onde cada trabalhador-cidadão possa exercer com plena e total liberdade de consciência o seu direito fundamental de voto. Desse modo, a pesquisa busca em demonstrar a relevância no que diz respeito a essas práticas, buscando também poder contribuir com futuras pesquisas nesse campo científico.

Nesse interim, o presente trabalho tem como objetivo investigar as práticas no ambiente de trabalho que caracterizam assédio eleitoral e as medidas legais cabíveis para enfrentá-las. Diante disso, os objetivos específicos são: Conceituar teoricamente o assédio eleitoral; analisar como se caracteriza a assédio eleitoral, buscando compreender quais são os limites das propagandas em ambiente de trabalho e comparar o assédio eleitoral dos dias atuais com o voto de cabresto; entender as dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores em denunciar esse tipo de assédio por parte do empregador, tendo em vista que ele depende do trabalho para a subsistência; examinar a efetividade da legislação para coibir esse tipo de assédio, apreendendo ações interinstitucionais de combate e repressão ao assédio eleitoral.

A elaboração do presente estudo no que diz respeito ao procedimento, utilizou a pesquisa bibliográfica de cunho explicativo e documental. O método a ser utilizado neste trabalho de pesquisa, é o hipotético-dedutivo, onde o ponto inicial são argumentos gerais passando para argumentos mais específicos. O método hipotético-dedutivo é uma modalidade que se inicia com um problema ou lacuna no conhecimento científico. Nesse sentido, com abordagem será qualitativa, quanto aos objetivos, optou-se pela pesquisa explorativa, buscando uma ampla visão sobre o tema e suas diferentes perspectivas, a fim de esclarecer melhor sobre a temática.

O primeiro capítulo traz a voga o contrato individual de trabalho e a responsabilidade do empregador, entendendo que essa afinidade de trabalho é uma relação intuitiva de personalidade, o que significa que o contrato de trabalho é uma obrigação personalíssima, pelo que a obrigação de prestação de serviços torna-se insubstituível e o trabalhador não pode ser transferido sem aviso prévio. Empregador com antecedência, pois nessa relação o contrato é de serviços prestados por pessoa física. É sobre esse pano de fundo que este capítulo discute.

O segundo capítulo proporcionou conhecimentos sobre o assédio moral, apresentando entendimentos sobre esse tipo de violência a partir de estudos que visam caracterizar temas gerais, descrever conceitos, origens a prática, classificação, consequências/impactos do abuso, legislação pertinente, prevenção; além da identificação, possibilitam a prevenção desta doença e um ambiente de trabalho mais saudável.

O capítulo terceiro buscou apresentar o assédio moral eleitoral, bem como elucidar que a soberania do povo resguardar a soberania do povo e a efetiva participação da sociedade na democracia moderna, a Constituição Federal de 1988 assegura a liberdade de crença política e a liberdade, o direito de voto é direto e secreto para que o poder possa fluir verdadeiramente do povo.

## **2. CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO E A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR**

A sociedade é composta por diversas relações, dentre as quais as relações jurídicas se desenvolvem sob a influência do campo jurídico. Dentre essas relações está a relação de trabalho, e dentre essas relações está a relação empregatícia entre o empregado e o empregador. A relação de emprego pode ser conceituada como um vínculo jurídico em que indivíduos prestam serviços a outrem (FIGUEREDO, 2021).

Por outro lado, uma relação de trabalho é considerada uma relação de trabalho porque tem as características de uma relação de trabalho, bem como os elementos constitutivos de uma relação de trabalho, nomeadamente: prestação de serviços de forma descontínua e subordinada, onerosidade e personalidade. Nessa relação de emprego, estabelece-se uma relação jurídica entre o empregador e o empregado de acordo com as regras estabelecidas pela CLT (DELGADO, 2019).

Temos assim a seguinte conceituação: “Será considerado trabalhador todo aquele que utilizar sua força de trabalho para realizar trabalho ou serviços para quem troca valor são trabalhadores. Mas nem todos esses trabalhadores serão protegidos pela CLT” (FIGUEREDO, 2021).

Assim, caracterizar a relação de trabalho requer uma análise de suas características, sujeitos e sua natureza jurídica (ROMAR, 2022). Os artigos 2º e 3º da CLT estabelecem os elementos característicos da relação de trabalho, quais sejam: Personalidade; Não Sujeição; Subordinação e Onerosidade. Diante disso, um vínculo empregatício só pode ser verificado se todos esses elementos estiverem presentes, e se você não tiver nenhum desses elementos, não poderá ser considerado vínculo empregatício, veja: Personalidade: Regulamento 2, Limite CLT, ou seja, o empregado realizando pessoalmente o serviço enquanto não for substituído por terceiros. Isso significa que apenas o trabalhador pode fazer o trabalho e é impossível que qualquer outra pessoa o faça por ele.

### **2.1 Conceito de Responsabilidade Civil**

O estudo da responsabilidade civil não se inicia com o direito romano, mas com o desenrolar do processo, as decisões dos magistrados, a constituição romana e outras fontes do período conceitual Alex Weill e François Terré durante o que chamam de responsabilidade

antiga, reter o "agente", o fato que causou o dano, e não o "autor", a pessoa por cuja culpa o dano foi causado" (WEILL, 1982).

Ou seja, a responsabilidade civil começou a aparecer na sociedade primitiva. Na época, havia a regra notarial de "olho por olho, dente por dente" estabelecida pelo Código de Hamurabi, o que significa que a punição por criminosos devem ser o mal extremo, e mal por mal. Não há distinção entre responsabilidade civil e criminal. Ao longo dos anos, porém, a ideia de responsabilidade civil evoluiu para longe da possibilidade de punição do ofensor e para um princípio de reparação do dano causado por dano culposos, com o objetivo de restaurar o patrimônio. Danos sofridos - uma função reparadora (GUSTAVO; OLIVA, 2020).

Com a introdução da constituição de 1988, atribuiu-se a responsabilidade civil à reparação do dano causado à vítima, deixando para trás a ideia de opressão e negligência. Desenvolveu-se entre o agressor e a vítima a percepção de que, na ausência do agressor, a vítima receberia certa quantia em dinheiro ou bens para compensar o sofrimento causado, o que se caracteriza como "punição". Dessa forma, a responsabilidade civil é dissociada da responsabilidade criminal (GUSTAVO; OLIVA, 2020). Nesse entendimento, nasceu o Código Civil de 1916, que definiu a teoria dos crimes no artigo 159, e com o Código Civil Brasileiro de 2022, criou novas definições e pressupostos sobre a responsabilidade civil.

O artigo 927 do código estipula uma cláusula geral de responsabilidade objetiva para atividades de risco, exigindo que o judiciário avalie os casos em que a responsabilidade não culposa pode surgir. Assim, a definição de culpa surgiu por meio do direito romano, com a ideia de esclarecer a existência do dano, em que a palavra injúria foi definida como culpa (GUSTAVO; OLIVA, 2020).

Nesse sentido, no que se refere à responsabilidade civil, temos três etapas, a saber: A primeira etapa, que consiste no cumprimento do artigo 2º da Lei de 18 de agosto de 1769 (Lei da Boa Razão), que dispõe "a prestação de atos de fundamentação como incentivo em casos de omissão". A ideia da segunda fase é indenizar os tribunais e estabelecer diretrizes de segurança no julgamento de ações de responsabilidade civil (DIAS, 2006). Um terceiro tipo de provisão implica a busca de reparação por meio de um procedimento geral: ação civil, incluindo avaliação do dano causado, responsabilidade consequente e detalhando as especificidades e aspectos da reparação e liquidação do dano (FREITAS, 1896).

Maria Helena Diniz expressou o conceito de responsabilidade civil como "a aplicação de medidas que obriguem alguém a reparar os danos morais ou patrimoniais ou os animais sob

sua guarda, ou ainda a simples imposição legal” (DINIZ, 2008). No mesmo corolário, Venosa explica: “O princípio da responsabilidade civil visa restabelecer o patrimônio e o equilíbrio moral violados. A lesão ou dano não reparado é fator de inquietação social. Os ordenamentos jurídicos contemporâneos buscam cada vez mais ampliar a responsabilidade, alcançando novos horizontes para que cada vez menos danos fiquem sem reparação” (VENOSA, 2012)

Portanto, a responsabilidade civil pode ser definida como um sistema destinado a representar a responsabilidade do autor pelos danos causados por suas ações a terceiros. A obrigação de reparar o dano causado a alguém como resultado de suas ações.

## **2.2 Espécies de Responsabilidade**

A forma de responsabilidade originalmente adotada pelo sistema material brasileiro era a responsabilidade civil subjetiva, tal como o art. 186 do Código Civil de 2002. Entretanto, a teoria objetiva não foi totalmente abandonada, os autores e artigos do Novo Código Civil a enfatizaram, firmando-se em diversos ramos de atividade por meio de leis especiais.

O artigo 927 do Código Civil de 2002 dispõe:

Art. 927 - Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

No Brasil, portanto, o novo entendimento que trata do assunto é o da dualidade da responsabilidade civil, de modo que não restam dúvidas de que há tanto a responsabilidade subjetiva decorrente do regime anterior quanto a responsabilidade objetiva devida ao agente.

### **2.2.1 Responsabilidade Contratual e Extracontratual**

Depreende-se do parágrafo anterior que o surgimento da obrigação de ressarcimento necessita verificar previamente se o agente causador do dano possui indícios de culpa ou exoneração de responsabilidade, de modo que sua responsabilidade civil seja ignorada. Tarefa muito difícil (RODRIGUES, 2003). Nesse caso, a infração é presumida.

No entanto, a tarefa é facilitada quando o ato causador do dano é resultado do descumprimento de uma obrigação contratual, pois a partir do momento em que uma parte se compromete a cumprir algo por contrato, ela deixa de cumprir a obrigação contratual. Assim, a responsabilidade civil pode ser dividida em responsabilidade contratual e responsabilidade extracontratual. Ambos os tipos requerem certos requisitos. São eles: a existência do dano, a

culpa do agente e o nexo de causalidade entre a ação do agente e o dano sofrido pela vítima ou outros contratantes (DINIZ, 2006).

A responsabilidade civil contratual surge quando o agente e a vítima causadora do dano estiverem envolvidos pelas normas do direito contratual que os vinculam e o dano for causado pelo descumprimento de uma obrigação já prevista naquele contrato, ou seja, tal responsabilidade decorre da violação e criar obrigações contratuais (COELHO, 2009).

Este conceito aparece claramente no artigo 389 do Código Civil que dispõe: “No caso de inadimplemento de suas obrigações, o devedor responderá por perdas e danos, pagando juros e correções monetárias de acordo com índice oficial regularmente estabelecido e honorários advocatícios”. O Código estabelece que "Os devedores são responsáveis pelos danos causados pelo que devem, acrescidos de juros, atualização do valor da moeda com base em índices oficiais regularmente estabelecidos e honorários advocatícios", e lucros cessantes, enquanto não há menção aos danos morais ou extrapatrimoniais que a inadimplência pode causar aos credores (RODRIGUES, 2003).

Embora essas cláusulas nunca se refiram a danos morais, nada impede os magistrados de aplicá-la em casos de responsabilidade civil contratual, sejam eles causados por negligência ou vontade, como enfatiza Maria Helena Diniz (2006, p. 143) “A natureza das causas responsabilidade e as circunstâncias de cada caso, pois uma coisa é o conteúdo da estipulação e outra o interesse afetado pela violação do dever”.

Tal indenização por dano moral será um dano moral indireto, pois decorre de lesão aos interesses do contrato, que incomoda e aborrece o credor, especialmente quando o objeto do contrato for de valor apreciável ao contratante (COELHO, 2009).

A responsabilidade civil extracontratual, também conhecida como responsabilidade civil de linha de água, decorre da violação de ordens legais, na ausência de contrato, apenas por conduta imprópria do agente causador do dano, ou seja, violação direta de normas legais. Aqui, a culpa deve sempre ser provada pela vítima, pois não há contrato como aquele em que a culpa se presume a partir do momento em que uma obrigação não é cumprida (DINIZ, 2006).

A compensação em casos de responsabilidade civil geralmente é incompleta porque não inclui lucros. O valor do que os juízes entendem ser justo deve ser determinado pela arbitragem, e muitas vezes as vítimas ou seus familiares não entendem esse valor como justo devido à dor causada pelo dano. Essa responsabilidade, por não estar vinculada a contrato, pode ter diversas razões, tornando muito pessoal para um magistrado verificar a culpa de um agente e pesar a

compensação adequada por danos que alguns consideram potencialmente devastadores, mas não parecem graves para outros (RODRIGUES, 2003).

No que diz respeito à responsabilidade extracontratual ou aquiliana, podemos dar exemplos de danos à vida e à integridade moral, que ocorre quando um agente mata alguém ou o incapacita para o exercício de determinadas atividades; ofende a honra; assédio moral no trabalho; difamação, injúria e difamação; crimes contra a honestidade, tais como violência contra a liberdade sexual ou insultos ao pudor; assédio sexual e violações da honra conjugal e violações da liberdade pessoal que constituem o direito de ir e vir (COELHO, 2009).

Tomando como exemplo a relação médico-paciente, as relações extracontratuais surgem quando um profissional atende ou deixa de atender alguém fora do horário de trabalho. Por exemplo, um médico vê um acidente de carro e vai socorrer os envolvidos, criando uma relação extracontratual.

### **2.2.2 Responsabilidade Objetiva e Subjetiva**

A evolução da responsabilidade subjetiva para a responsabilidade objetiva passou por várias etapas. A princípio, admitia a presença da culpa. No segundo estágio, admite certas presunções de culpa até chegar a um ápice de previsões gerais de responsabilidade objetiva (CAIRO JUNIOR, 2003).

Assim, paralelamente à teoria da responsabilidade subjetiva, desenvolveu-se a teoria da responsabilidade objetiva como forma de ressarcir os empregados por danos, permitindo a ampliação das obrigações indenizatórias dos empregadores em resposta à necessidade de manutenção do equilíbrio social. Embora a responsabilidade civil subjetiva ainda seja a principal regra para os danos nos acidentes de trabalho, com base em qualquer grau de culpa do empregador, a teoria do risco traz uma regra de responsabilidade não culposa e amplia a possibilidade de a vítima obter indenização (RODRIGUEZ, 2000).

A CF/88 separa claramente o regime de responsabilidade civil do regime de infortúnio ao estabelecer a responsabilidade do empregador pelos danos causados, dolosa ou culposamente. Teorias objetivas da responsabilidade civil passaram a ser adotadas pela Justiça do Trabalho, levando em consideração a incompetência dos empregados, as dificuldades dos trabalhadores em apresentar provas em juízo e os significativos aspectos sociais envolvidos na questão (BRASIL, 1988).

Em matéria de infortúnios, manteve-se a responsabilidade objetiva dada a natureza nutritiva da prestação de prestações de segurança social. Na área da responsabilidade civil, o Código Civil de 2002 introduziu alterações significativas. Obviamente, seguir em outra direção violaria um princípio fundamental da CLT: o princípio da proteção (RODRIGUEZ, 2000), que visa proteger os empregados e o princípio da dignidade da pessoa humana.

O aspecto da proteção perpassa todo o sistema da legislação trabalhista, culminando em normas que protegem a segurança e a saúde dos trabalhadores (OLIVEIRA, 2013), prevenindo qualquer conduta atentatória à sua dignidade. Devido à legislação especial sobre acidentes de trabalho, tem havido muitas discussões sobre a acumulação de seguros de acidentes e indenizações de responsabilidade civil.

A impressão é de que, pelos mesmos motivos, o recebimento de benefícios inesperados acrescidos da remuneração do empregador implicaria em dupla remuneração, característica das figuras de oposição à dupla incriminação (OLIVEIRA, 2013).

Ressalte-se que antes da CF/88, a Suprema Corte dos Estados Unidos regulamentava a matéria por meio da Súmula n. 229, na qual a possibilidade de acumular danos acidentais e de direito comum foi prevista, mas apenas em casos de dolo ou negligência grave. Hoje, não há mais elemento grave de culpa que imponha ao empregador a obrigação de reparar (BRASIL, 2009).

As regras da arte certamente quebram esse impasse. Ficam assim dissipadas quaisquer dúvidas a este respeito, garantindo-se aos trabalhadores sinistrados o direito ao seguro de acidentes de trabalho e indenização de responsabilidade civil caso o empregador sofra dolo ou negligência, mas sem especificar o tipo ou dimensão do crime. A acumulação alcançou status garantido constitucionalmente em 1988: “É garantido no Art. 7º, XXVIII, CF/88 O seguro de acidentes não exclui indenização adequada em caso de dolo ou negligência do empregador.” (OLIVEIRA, 2013, P. 98).

Pelo contrário, a responsabilidade civil "tem por objeto principal a restauração do equilíbrio perturbado por negligência ou negligência prejudicial". (CAIRO JÚNIOR, 2003, p. 108). Portanto, fundamentalmente, há a necessidade de restabelecer esse equilíbrio - "Isso é feito pela reintegração da parte lesada. Nesta área, prevalece o princípio da restituição, ou seja, restaurar a vítima tanto quanto possível ao seu estado" (CAVALIERI FILHO, 2012, p. 14).

### **2.2.3 Responsabilidade do Empregador**

A ideia central da responsabilidade civil é “baseada basicamente na máxima *neminem leadere*, o dever de não causar dano a ninguém, que é regra fundamental do direito natural.” (CAIRO JUNIOR, 2003, p. 9).

O conceito de responsabilidade civil sempre existiu, alterando-se ao longo do tempo através de uma evolução multidimensional: história, lógica, âmbito e profundidade de ocorrência. Vítimas de irregularidades tendem a não receber indenização de acordo com a lei atual, a fim de restaurar seu equilíbrio moral e financeiro. A maior evolução do Instituto ocorreu com o surgimento da *Lex Aquilia*, que deu origem à denominação de responsabilidade civil extracontratual, também conhecida como responsabilidade aquiliana – “A *Lex Aquilia* é um divisor de águas na responsabilidade civil.” (VENOSA, 2011, pág. 19).

Originou-se, assim, no direito romano, que se consolidou através da legislação francesa, mais precisamente o Código Civil de Napoleão. “O direito francês completa o pensamento romano e estabelece os princípios gerais da responsabilidade civil”. (VENOSA, 2011, p. 19). Outra inovação proposta pelos franceses “considera como dano não apenas o dano iminente e presente, mas tudo aquilo que a vítima não teria podido incorporar ao seu patrimônio sem sofrer o dano, ou seja, lucros cessantes.” (CAIRO JÚNIOR, 2003, p.24).

Ao mesmo tempo, esse novo direcionamento trazido pela legislação francesa não foi suficiente para regular todos os casos específicos ao longo do tempo. No contexto do Estado liberal e da produção capitalista, a Revolução Industrial e as posteriores transformações sociais mudaram o foco da responsabilidade civil. Não se pode negar que a culpa subjetiva não foi criada e plenamente aceita até a era do estado liberal do século XIX e seu positivismo jurídico. Com o advento do estado de bem estar social, a reparação dos danos tornou-se uma prioridade no início do século XX: a vítima passou a ser considerada pela lei como um sujeito devidamente protegido. Diante da nova teoria do risco, a obrigação de indenizar independe da existência de prova ou culpa do agente. O dogma do positivismo sustenta que apenas o dano causado pelo crime demonstrado pelo criminoso é quebrado. (MIRANDA, 1970. P. 385).

No Brasil, onde a Solidariedade Constitucional (artigos 3.º, I, CF) protege a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (CF, artigos 1.º e 170), a CF/88 representa um novo paradigma de responsabilidade civil, priorizando a proteção dos trabalhadores, ao invés do capital e lucros da empresa. A responsabilidade objetiva em espécie baseia-se na primazia da proteção da integridade humana. Nesse sentido, Pontes de Miranda ensina:

Quando se observa o mundo, em que se acham as esferas jurídicas das pessoas, e se pretende o ideal de justiça baseado na incolumidade de cada uma delas, objetivamente,

entende-se que todo o dano deve ser reparado, toda lesão indenizada, ainda que nenhuma culpa tenha o agente (DALLEGRAVE, 2008. p. 78).

Assim, "o último ponto da evolução do conceito de responsabilidade civil pode ser entendido através dos termos gerais previstos no parágrafo único do art. 927 do Código Civil Brasileiro" (DALLEGRAVE, 2008 p. 92) desde então, através atividades de risco o conceito aberto avaliava a responsabilidade civil objetiva.

### 3. ASSÉDIO MORAL

A sociedade como um todo, incluindo os profissionais e seus dirigentes associados não pode esconder a real existência do assédio moral nas relações de trabalho e, sobretudo, precisa adquirir conhecimento sobre esse tipo de violência a partir de estudos que visam caracterizar temas gerais, descrever conceitos, origens da prática, classificação, consequências/impactos do abuso, legislação pertinente, prevenção; além da identificação, possibilitam a prevenção desta doença e um ambiente de trabalho mais saudável.

Conforme proposto por Heloani e Barreto (2018, p. 12), ao desenvolverem hipóteses para tentar explicar o flagelo do assédio moral, a distorção de valores e princípios em nossas vidas se reflete na sociedade atual, além da produção, flexibilidade modo/serviço, “acaba por flexibilizar os valores morais”, aqueles valores fundamentais e indivisíveis que nos tornam uma civilização eficaz. Estes passam a ser relativizados e apropriados indevidamente. Esse valor relaxado da moralidade tem levado ao aumento do assédio ético no trabalho, que segundo a Comissão Nacional do Ministério Público – CNMP (2016, p. 6) se caracteriza pela “exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetidas e prolongadas, no exercício de suas funções; tentativa de ofender a dignidade ou a integridade espiritual.” CNMP (2016) mostra que a agressão varia em nível individual, configurando-se como um procedimento baixo de forma que pode se tornar mais grave e prejudicial quando feita de forma sistemática.

#### 3.1 Origem do Assédio Moral

A sombra do assédio moral não aparece no âmbito das relações humanas. Foi utilizado pela primeira vez no campo da biologia por Konrad Lorenz na década de 1960, mostrando o comportamento agressivo da pequena fauna quando outros animais invadem seu território, através da intimidação e atitude coletiva agressiva, o grupo tenta repelir intrusos solitários. Os pesquisadores chamam esse comportamento de mobbing (FERREIRA, 2004, p. 38).

Mais tarde, em 1972, o pesquisador Peter-Paul Heinemann usou o trabalho de Lorenz para descrever o estudo do comportamento agressivo de crianças em relação aos outros nas escolas, publicando o primeiro livro sobre mobbing, incluindo a palavra em inglês, que significa abuso, ataque, verbo judicial, cerco e multidão de substantivo (HIRIGOYEN, 2006, p. 76).

A pesquisa sobre esse fenômeno nas relações trabalhistas começou com as investigações do pesquisador de psicologia ocupacional Heinz Leymann, que publicou um artigo científico no National Board for Occupational Safety and Health em Stockcomb em 1984, foi pioneiro em descrever as consequências das relações trabalhistas no campo neuropsicológico de pessoas que vivenciam humilhações e hostilidades no ambiente de trabalho (GUEDES, 2003, p. 34).

Leymann (2000) caracteriza o cerco como terror psicológico ou terror espiritual em que os direitos das vítimas são sistematicamente violados, resultando na exclusão do mercado de trabalho, pois impede as vítimas de encontrar trabalho porque a exaustão psicológica vivenciada em ambientes de trabalho anteriores após a divulgação da pesquisa de Lehmann, a pesquisa sobre violência psicológica no trabalho começou em toda a Europa.

Na França, a psicanalista e vitimóloga Marie-Françie Hirigoyen foi a primeira a divulgar e denunciar o fenômeno do assédio moral no trabalho, com seu livro *Moral Harassment: Unjustified Violence in Everyday Life* publicado em 2000, já em sua oitava edição, o tema é debatido com base em relatos de casos reais, abordando anomalias do agressor, comportamentos típicos de assédio e o impacto na saúde da vítima. Esse trabalho teve repercussão na Europa e no exterior, ganhando projeção internacional, vários países começaram a promulgar leis destinadas a coibir o assédio ético no trabalho e a conscientização dos trabalhadores aumentou, em grande parte graças à atuação dos sindicatos, segundo Hirigoyen Research Based a divulgação do exemplo francês de trabalhadores que iniciaram greves para reivindicar o respeito à dignidade contra o assédio moral (FERREIRA, 2004, p. 40; GUEDES, 2003, p. 29).

Aproveitando a amplitude alcançada com seu primeiro trabalho, Hirigoyen publicou seu segundo livro, *Desconforto no Trabalho: Redefinindo o Assédio Ético*, em 2002, para dissipar dúvidas sobre a definição de assédio ético, enfatizando a importância de diferenciá-lo de outras situações.

### **3.2 Conceito de Assédio Moral**

Brodsky (1976, p. 2) apoiou a pesquisa teórica e fez uma tentativa inicial de uma definição científica de bullying. Para ele, tratam-se de incidentes repetidos destinados a “torturar alguém para agarrar, frustrar, retirar resistência para estabelecer uma relação com o outro e, para criar stress, medo, intimidação, desconforto é intencional”.

Dejours (2015) é um conhecido pesquisador da psicopatologia do trabalho, publicou seu primeiro livro "Travail, mental usure" em 1980 e o traduziu no Brasil em 1987 sob o título "Uma loucura no trabalho: estudo da psicopatologia do trabalho". Este trabalho aborda o sofrimento mental e as formas estratégicas de enfrentamento que os trabalhadores utilizam para mudar e alcançar um ambiente de trabalho que promova a satisfação e o prazer profissional, tornando-se, assim, informado por sua intensa produção da relação entre trabalho e vida mental.

Com este primeiro trabalho, Dejours (2015) se propõe a responder como os trabalhadores resistem aos ataques do trabalho à sua loucura. Além disso, traz sofrimento, reflete o estado do sujeito (o trabalho) em luta com as forças que o aproximam da doença mental e, de forma relevante, revela o papel da organização do trabalho nesse processo patológico. O molestar moral, como é hoje conhecido no Brasil, estabeleceu seu berço nos países de língua germânica a partir de fenômenos identificados pelos estudos de Konrad Lorenz e Niko Tinbergen. Os pesquisadores usaram o termo para descrever o comportamento hostil de grupos de animais (HELOANI; BARRETO, 2018).

Mais tarde, em 1972, o médico sueco Peter Paul Heinemann emprestou o termo e o contexto da etologia, comparando o comportamento altamente perturbador de um pequeno grupo de meninos a uma única criança. Na década de 1980, o conceito foi popularizado por Heinz Leymann, alemão radicado na Suécia, considerado o "pai do cerco", por meio de suas pesquisas sobre o comportamento humano na organização do trabalho (HELOANI; BARRETO, 2018), voltando ao relatório Lorenz. Leymann (1990, p. 28) define um cerco como:

Fenômeno no qual uma pessoa ou grupo de pessoas exerce violência psicológica extrema, de forma sistemática, recorrente e durante um tempo prolongado – por mais de seis meses e que os ataques se repitam numa frequência média de duas vezes na semana – sobre outra pessoa no local de trabalho, com a finalidade de destruir as redes de comunicação da vítima ou vítimas, destruir sua reputação, perturbar a execução de seu trabalho e conseguir finalmente que essa pessoa ou pessoas acabe abandonando o local de trabalho.

Esse fenômeno tem repercutido mundialmente e está intimamente associado à pesquisadora Marie-France Hirigoyen, que publicou seu primeiro livro em 1998, intitulado "Le harcèlement moral", que foi traduzido para o português posteriormente denominado Moral Harassment: Unjustified Violence in the Workplace. Neste livro, Hirigoyen (2017, p. 17) conceitua o assédio moral como significando "comportamento abusivo, principalmente, por meio de comportamento, fala, gestos, palavras manifestadas em comportamento "que põe em risco a integridade de uma pessoa, põe em risco seu trabalho ou degrada ambiente de trabalho".

Além disso, segundo os autores, essa prática reduz a produtividade e leva ao esgotamento mental levando ao absentéismo.

Para Freitas, Heloani e Barreto (2013, p. 37), o assédio ético é entendido como “conduta abusiva, deliberada, frequente e repetitiva, perturbadora psicologicamente de indivíduos ou grupos”. Coerente com os autores citados no parágrafo anterior, Barreto (2018) assegura que o processo de assédio moral se desenvolve a partir de relações hierárquicas assimétricas, abusivas, desumanas, e que não existe moral, fatores como respeito e percepção do outro são pessoas, reforçados pelo abuso de poder e práticas impróprias.

Nota-se essas violências repetidas, muitas vezes escondidas, configuradas como "brincadeiras", excessos inconvenientes de liberdade, perversões, o uso de "amizades" para deturpar o verdadeiro sentido dos atos, e até uso ostensivo das ferramentas de poder, de certa forma, "consentimento". Embora reconheça a importância da supervisão competente das atividades realizadas pelos funcionários públicos, o assédio é caracterizado por comportamento excessivo. Isso se manifesta na forma de abuso do poder disciplinar da liderança, pelo qual denúncias de possível atividade produtiva se transformam em controles desproporcionais, inadequados e excessivamente rigorosos, reduzidos a represálias, intimidações e, até mesmo, devido a conflitos entre as partes, discriminação causada por fatores diversos (COSTA, 2018).

Sabe-se que tais relações hierárquicas são as mais comuns no assédio ético no trabalho, mas não ocorrem exclusivamente entre chefes e subordinados, conforme Schlindwein (2013), que atribui cargos vulneráveis a servidores e indefensável comportamento de assédio moral provocado por chefe ou seus colegas de trabalho, sugerindo um desequilíbrio decorrente da relação de poder desenvolvida pela vítima e sentimentos de inferioridade e constrangimento. Assim, o ato de iniciar verticalmente abre totalmente as portas para a vulnerabilidade, estimulando outros trabalhadores servidores ou terceirizados a se sentirem empoderados para também exercerem seu “poder” horizontalmente para agredir e prejudicar trabalhadores da mesma classe em um ambiente vulnerável e permissivo.

Por outro lado, tão importante quanto saber o que é assédio moral, é entender os comportamentos que não se enquadram nesse tipo de violência. Distingui-la de outros fenômenos que ocorrem no ambiente de trabalho significa, em primeiro lugar, proteger aqueles que são efetivamente vítimas desse tipo de violência. Hirigoyen (2017) afirma que a vitimização excessiva pode prejudicar a causa que se quer defender. Há concordância com os autores porque

se, com ou sem razão, qualquer situação e qualquer momento forem chamados de assédio moral, o conceito corre o risco de perder a credibilidade.

Para Gosdal (2017), assédio ético e estresse no trabalho não devem ser confundidos, pois podem estar relacionados ao estresse e à sobrecarga de tarefas nas organizações, podendo inclusive trazer consequências físicas e psicológicas. Esse estresse é visto como uma defesa do organismo humano contra determinadas situações no ambiente de trabalho e pode ser resultado de um processo de assédio moral, desencadeando-o, ou não relacionado ao assédio, mas como parte de outras dificuldades enfrentadas pelo trabalhador, como excesso de trabalho ou aspectos mais difíceis do momento da vida (GOSDAL, 2017).

Hirigoyen (2017) menciona que, além da pressão, o assédio moral não pode ser confundido com “méritos conflitantes”, pois neste caso são faladas acusações mútuas, enquanto o primeiro é baseado em não ditos e ocultos. Além disso, os conflitos são uma ferramenta para atualizar e reorganizar as coisas que precisam mudar. Dessa forma, saber distinguir comportamentos de assédio ético de divergências de pensamento e opinião é benéfico para o desenvolvimento do trabalho. No dia a dia de uma instituição podem ocorrer diversos conflitos de opiniões que devem ser debatidos e pautados na ética e no respeito, para que as decisões sejam tomadas de acordo com interesses comuns. Ao mesmo tempo, pode haver algum tipo de excitação ou estresse específico, que não se qualifica como violência psicológica.

Portanto, Hirigoyen (2017) menciona que a agressão verbal não se caracteriza como assédio moral, a menos que seja precedida por outras pequenas e repetidas agressões. Como tal, é retratado como um ato de violência pontual. Sobre o assunto, o Tribunal Superior do Trabalho (2019) descreveu os requisitos profissionais e os requisitos inerentes ao exercício profissional de um indivíduo para atingir objetivos organizacionais efetivamente realizados que não configurem assédio ético.

Ressalta-se, ainda, que pode haver carga horária maior a qualquer momento, dentro da lei e por exigência do serviço, o que não configura assédio ético. Outra característica incoerente com esse tipo de violência é o controle de frequência dos profissionais com base no reconhecimento do uso inadequado de tecnologia e condições de trabalho, desde que nenhuma dessas características seja intencional ou desrespeitosamente associada a um único profissional Colaboradores (TST, 2019). Assim, no intelecto humano, uma conceituação bem estruturada do que é assédio ético no trabalho e como representá-lo pode minimizar a banalização da

terminologia citada e servir como ferramenta para punições adequadas e evitando erros e inferências.

### 3.3 Espécies de Assédio Moral

Existem diversas formas de assédio no ambiente de trabalho, desde o assédio sexual até o assédio que atente contra a honra e a dignidade pessoal e o assédio moral. Devido a essas diferentes formas de constrangimento pessoal, é preciso buscar um conceito amplo para assédio moral, que é o que faz o autor Hirigoyen (2002, p. 16):

O assédio moral constitui-se em fenômeno que consiste na exposição dos trabalhadores e trabalhadoras (quando o assédio ocorre no ambiente de trabalho) a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. Ele é mais comum em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas de longa duração, de um ou mais chefes dirigidas a um ou mais subordinados, atitudes essas que desestabilizam a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-a a desistir do emprego.

Um grande número de autores define o assédio moral de forma limitada, ou seja, como uma agressão que ocorre apenas por parte do empregador. Acontece que, na prática, há violência moral de outras pessoas também, sejam elas colegas de trabalho, clientes ou pessoas de quem os funcionários dependem financeiramente.

Segundo Prata (2008), o assédio moral pode ser visto em uma perspectiva mais ampla, pois como é definido, o assédio moral no trabalho caracteriza-se por qualquer tipo de atitude hostil, individual e coletiva, dirigida aos trabalhadores por seus superiores hierárquicos (ou seus dependentes financeiros), clientes, por colegas do mesmo nível, subordinados ou terceiros ligados à entidade patronal, que conduzam a um agravamento do ambiente de trabalho, que possam ofender a sua dignidade ou lhe causem danos físicos ou adotem uma atitude que viole a sua própria ética, que possa repelir ou prejudicar seu desenvolvimento profissional.

O assédio ético também pode se manifestar como uma verticalização do comportamento, ou seja, ocorre quando o empregador o comete, enquanto o assédio horizontal é perpetrado pelos próprios colegas de trabalho. Existe também o nome de assédio moral ascendente, no qual a violência vem de um indivíduo abaixo do nível da vítima, ou seja, por exemplo, é o comportamento abusivo de um empregado para com seu empregador (GOSDAL, 2017).

No que se refere à ocorrência de assédio moral, segundo definição da Comissão Nacional do Ministério Público, o fenômeno analisado pode ocorrer nas formas vertical descendente, vertical ascendente, horizontal e mista:

**Vertical descendente** - de cima para baixo: do superior hierárquico para o trabalhador; **vertical ascendente** - baixo para cima: do trabalhador para o superior hierárquico; **horizontal**, na mesma hierarquia: entre os colegas de trabalho; e o **misto**: horizontal e vertical (CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO, 2016, p. 8, grifos nossos).

O tipo mais comum de assédio moral é verticalmente descendente, e ocorre em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, iniciando-se com agressão por parte de diretor, gerente, chefe de departamento, supervisor ou qualquer outro indivíduo que exerça poder sobre uma vítima que conheçam, onde casos crônicos o comportamento negativo e imoral é predominante nesse tipo de relacionamento (CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO, 2016).

### 3.3.1 Vertical

A premissa desse assédio é que ele é perpetrado pelo empregador, que é superior ao da vítima. Essa é, sem dúvida, a forma mais comum de assédio moral, visto que o assediador se vale da qualificação do subordinado e da obediência do empregado. Não necessariamente em todos os casos, o assédio verticalmente descendente consistirá em ações do empregador (chefe), mas também pode convidar práticas de indivíduos que são suficientemente superiores na hierarquia para serem relevantes para a vítima (GUEDES, 2003).

A imagem do empregador favorece essa violência porque tem poderes disciplinares. O comportamento coercitivo do agente agressor é baseado no medo da vítima das possíveis consequências frustradas das ações do assediador, pois essa aversão se estende a outros colegas de trabalho no ambiente de trabalho, visto que eles também carregam o mesmo medo da perda se defenderem a vítima, eles trabalham ou sofrem outras consequências (ALKIMIN, 2008).

No entanto, sob o pretexto de exercer o poder diretivo, os detentores do poder – empregadores ou superiores – visando à organização produtiva e lucrativa do trabalho acabam focando no abuso de poder ao adotar posturas utilitárias e manipuladoras sob estresse (necessidade de variar e ampliar jornadas de trabalho, diversificar o trabalho, atingir metas a todo custo, etc.). Os hierarcas, em particular, utilizam-se de relações de domínio, cobrança e

autoritarismo devido à insegurança e ao medo de perder cargos de poder, desestabilizam o ambiente de trabalho por meio da intimidação, insegurança e medo generalizado, afetando o psicológico dos funcionários, portanto, sua saúde física e mental, além da produtividade pode ser impactada pela redução do desempenho dos colaboradores afetados por situações de assédio ou absenteísmo (GUEDES, 2003).

Com isso, os detentores do poder utilizam-se silenciosamente de meios impróprios visando a exclusão do ambiente que represente ameaça para si ou para a própria organização do trabalho, impondo meios ou procedimentos impróprios como negação de informações ou comunicações, inabilitação e/ou rebaixamento, isolamento, excesso de trabalho, metas ridículas e longas horas. (ALKIMIN, 2008).

É importante observar que em muitos casos o assédio é feito para reduzir custos, ou seja, o empregador age de forma grosseira, prejudicial, levando a vítima a exigir a rescisão do contrato, resultando na relutância do agressor em demitir a pessoa assediada e, assim, reduzir despesas. Às vezes, o assédio é considerado uma tática negativa e ultrapassada para emponderar os subordinados e aumentar a produtividade da empresa. Alguns autores distinguem tipos de assédio descendente, que são perpetrados por pessoas em posição hierárquica superior (GUEDES, 2003).

Assim começamos a descrever alguns dos grupos em que se subdividem: o primeiro grupo diz respeito ao assédio praticado de forma imprópria com o único objetivo de desvalorizar a pessoa assediada, afastando-a da prática laboral; assim, o assédio é considerado como forma estratégica, ou seja, significa que o assediador se comporta de tal forma que sua atitude favorece a demissão de funcionários, ou seja, ele é vítima de forçar algumas pessoas a se demitirem da empresa; o assédio moral também se subdivide em institucional, sendo a prática de uma série de ações perturbadoras tomadas contra uma pessoa em conjunto com outros trabalhadores (ALKIMIN, 2008).

Conduta cometida contra superior hierarquicamente ascendente, que é um caso típico de violência psicológica cometida contra superior por um ou mais subordinados. É uma espécie mais rara, mas, apesar de sua insignificância estatística, não é menos brutal (GUEDES, 2003, p. 38). Geralmente começa quando estranhos são admitidos em cargos superiores, seja porque seus métodos não são aceitos pelos subordinados ou porque um deles deseja o cargo (GUIMARÉS; RIMOLI, 2006).

O medo psicológico também pode ser desencadeado contra superiores hierárquicos que são mais do que mandantes, autoritários e arrogantes nas relações interpessoais para estimular rivalidade e rivalidade (ALKIMIN, 2005, p. 64). A violência também pode irromper quando colegas de trabalho são promovidos sem primeiro consultar outros funcionários e discordar da promoção, ou quando novos cargos de liderança implicam méritos que os subordinados acreditam que a pessoa promovida não precisa cumprir. (GUEDES, 2003, p. 37).

Como dever de inércia, os empregadores devem abster-se de práticas que degradem o meio ambiente, violem a dignidade humana e constituam assédio moral em qualquer grau (ALKIMIN, 2005, p. 65). Caso contrário, ele estará sujeito ao regulamento do art. 482, CLT, sem prejuízo da indenização por danos morais, que é de responsabilidade do empregador.

### **3.3.2 Horizontal**

No assédio moral horizontal não há filiação entre os agressores. Nesse modelo, quem assedia, por sua vez, são aqueles que estão em pé de igualdade hierárquica, colegas de trabalho, que ocupam cargos iguais ou semelhantes.

Diversos fatores determinam que tais atos violentos de assédio moral por parte de colegas, como os praticados por empregadores ou superiores, poluam o ambiente de trabalho, tornando-o humilhante, hostil, ofensivo e violam os direitos da personalidade ofendida. Não há dúvida de que não apenas as condições de trabalho e os fatores ambientais prejudiciais à saúde e ao bem-estar dos funcionários afetam a satisfação no trabalho e a qualidade de vida, mas também que relacionamentos interpessoais falhos e tóxicos podem atrapalhar e permear o ambiente de trabalho com práticas abusivas e vexatórias. Nas práticas de assédio por colegas de trabalho ocorre, normalmente, por meio de piadas grosseiras, maldosas, palavras ofensivas de caráter sexual ou não sexual, enfim, assédio e humilhação de colegas de qualquer forma que demonstre claramente o desrespeito à sua individualidade e dignidade. (ALKIMIN, 2008).

Vários fatores podem levar um agressor a assediar, a começar pelo medo de ser ultrapassado pelos colegas. Um medo pessoal de não ser como seus colegas fez disso a espinha dorsal por trás da qual ele começou a agir agressivamente em relação às possíveis vítimas. A raiva do agressor é causada pela inveja e desejo excessivo de ser melhor que o próximo. Para melhor caracterizar tal assédio, vale citar a jurisprudência do TRT:

ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL OU GESTÃO POR ESTRESSE. MEIO AMBIENTE LABORAL SADIO. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR.

Se as condutas lesionadoras de direitos da personalidade da obreira foram reiteradas por colegas de trabalho, sob o olhar irrepreensível de prepostos da empregadora, institucionalizaram-se, enquadraram-se no conceito de 'gestão por estresse', tornando a empregadora responsável por eventual dano daí decorrente, mormente se está se descuidou do dever contratual de zelo pela saúde e segurança da sua empregada, submetendo-a ao labor em condições pouco confortáveis, inseguras e 'penosas'. (TRT-16 1124200900216004 MA 01124-2009-002-16-00-4, Relator: LUIZ COSMO DA SILVA JÚNIOR, Data de Julgamento: 10/08/2011, Data de Publicação: 17/08/2011)

Casos de assédio moral horizontal como esse não são difíceis de ver, pois a cada dia que passa, a vontade de crescer no ambiente de trabalho aumenta cada vez mais, e a pressão que vem com ela pode ser considerada a causa direta do assédio. Na verdade, essas disputas de status não justificam — às vezes — relacionamentos com colegas de trabalho. O bom relacionamento e a vontade de crescer juntos na empresa serão o ponto de partida para acabar com esse tipo de assédio dentro da empresa.

### 3.3.3 Misto

O assédio moral híbrido é caracterizado pela presença de três personalidades: a vítima, o agressor horizontal e outro vertical. Na abordagem do assédio moral misto, a vítima está sendo assediada por duas pessoas ao mesmo tempo, uma é o assediador horizontal (perpetrado por colega de trabalho do mesmo nível) e o outro é o assediador vertical (perpetrado pelo colega de trabalho, em que o trabalhador que o assediou é seu superior hierárquico).

Na maioria dos casos, há a figura de um atacante central que, através do contexto da obra, induz outros a agirem de forma destrutiva, deixando claro que a vítima é um indivíduo incompetente e desacreditado. A prática desse assédio difere de outras formas de assédio porque a vítima é mais suscetível, o que significa que atos repetidos de violência não são necessários e fazer com que a vítima se sinta humilhada uma vez é suficiente para causar assédio. Porque, no caso de vários agressores assediarem uma vítima, essa vítima rapidamente se torna mais vulnerável.

No caso do assédio moral horizontal, muitas vezes, o comportamento insultuoso do assediador vem acompanhado de assédio moral vertical descendente, pois os superiores são negligentes, o que abre brechas para o assédio em outros momentos.

De fato, qualquer abordagem que considere apenas a personalidade da vítima, suas fragilidades e defeitos e não o agressor deve ser visto com desconfiança, assim como não se

pode confiar em uma abordagem que considere apenas o assédio moral como inerente ao agressor. Também não se pode presumir que ninguém tenha culpa, que as vítimas sejam inocentes e que os agressores sejam vítimas do capitalismo e da globalização. “Ver a violência como mero resultado da organização corre o risco de absolver os agentes da responsabilidade” (HIRIGOYEN, 2005, p. 185).

Faz-se necessário, portanto, traçar o perfil de seus atores, a fim de fornecer elementos para uma reflexão cuidadosa, especialmente do lado societário, pois a jurisprudência tem dado passos significativos para se posicionar para condenar essas atitudes. Caso as empresas não tomem medidas preventivas, estarão sujeitas ao pagamento de indenização por assédio moral (PELI; TEIXEIRA, 2006, p. 62). Portanto, para apurar a responsabilidade por condutas assediadoras éticas no ambiente de trabalho, é necessário identificar os sujeitos envolvidos nesse processo.

### **3.4 Diferença entre Assédio Moral e Assédio Sexual**

O assédio sexual pode ser conceituado como um conjunto de práticas abusivas, mediante pressão psicológica pela parte subordinadora. Não podemos confundir o assédio sexual com o assédio moral, no qual o assédio sexual no Brasil está amparado pela Lei 10.224/2001, a qual foi adotada pelo Código Penal como uma conduta criminal como descreve o artigo 216-A: Art. 216-A.

Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função (BRASIL, 1940). Essa ação trata-se do crime contra a dignidade sexual, no qual é cometido por duas ou mais pessoas ou até mesmo só pelo pela parte hierárquica que é na maioria dos casos.

O artigo 483-E da CLT caracteriza justa causa e dispensa do empregador que praticou a conduta ilícita, e já o artigo 482-B da CLT é claro e evidente a violação do princípio da dignidade da pessoa humana. O assédio sexual para ser cometido independe do sexo, podendo ser até mesma pessoa do mesmo sexo. O valor a ser atingido pelo assédio sexual é a liberdade no qual o constrangimento forçado a liberdade, causando humilhação a sua honra e sua dignidade, por isso a respeito do tema é importante registrar a seguinte decisão:

Estabilidade provisória. Assédio sexual. Ambiente de trabalho. Superior hierárquico. Depressão. Caracterização de doença ocupacional. Comprovado nos autos que a psicopatologia (depressão) da reclamante foi adquirida em função da atividade

exercida em ambiente de trabalho inadequado e hostil, assim configurado pela prática de assédio sexual por seu superior hierárquico, certo fica que a doença resulta das condições especiais do ambiente de trabalho é executado, equiparando-se, nos termos do artigo 20, §2º, da Lei nº 8.213/91” (TST, 1ª T., AIRR-15140- 19.2006.5.15.0100, Rel. Des. Conv. Marcelo Lamego Pertence, DEJT 07.08.2015).

Diante disso, podemos dizer que algumas situações são aceitáveis, como a relação entre empregado e empregador, mas neste caso ambas as partes concordam, mas a partir do momento em que uma das partes nega que a pessoa tenha praticado comportamento ofensivo será punida, definido como assédio sexual.

Desse modo, para caracterizar o assédio sexual, ele deve possuir atributos relacionados ao comportamento da vítima e ao comportamento ofensivo para com a pessoa. A segunda hipótese refere-se ao assédio moral, que foi conceituado como mobbing, traduzindo-se em medo psicológico no trabalho. O início do assédio moral ocorre entre a vítima e o agressor, que utilizam palavras e gestos ofensivos para ferir a dignidade dos trabalhadores (BARBOSA, 2020).

No Brasil, uma reportagem da Folha de São Paulo afirma que cerca de 10.000 pessoas afirmam ter sofrido violência psicológica no local de trabalho. Na pesquisa jurídica, trata-se de regulamentar e promover um método de prevenção do assédio dentro das empresas, reparando danos recorrentes (MARTINS, 2012).

Inicialmente, o assédio sexual no local de trabalho era um percentual alto dentro das empresas. Percebe-se que a prática do assédio sexual ocorre de forma humilde e pretensiosa, o que é um atentado à liberdade sexual dos empregados. Quando tal ato ocorrer nas relações de trabalho, o empregado poderá requerer a rescisão indireta do contrato de trabalho por ter sido violada sua liberdade e privacidade, conforme a Constituição Federal de 1988 em seu artigo 5º inciso X e artigo 483, Projeto de Lei Sindical E, D ou C (BRASIL, 1988).

Em alguns casos, a maioria dos assediados sexualmente são mulheres, por serem o gênero mais fraco e vulnerável, e, muitas vezes, vivenciam situações constrangedoras no ambiente de trabalho, que acabam levando ao adoecimento físico e mental, e deixam o emprego pelo fato de não suportarem vivenciar situações desconfortáveis. O assédio sexual é um insulto à dignidade humana, à honra e ao direito de manter a liberdade sexual (BARBOSA, 2020).

Diante dessas relações, o Código do Trabalho classifica o assédio sexual em dois tipos distintos: extorsão (*quid pro-quo*) e assédio por intimidação. A primeira é implementada pelo poder soberano para buscar benefícios para os empregados, e a segunda é a intimidação e o

assédio, ou seja, gestos, palavras, piadas inapropriadas, não exigindo necessariamente o poder de soberano. No contexto, quando se trata de assédio ético, trata-se de um conjunto repetido de comportamentos que afetam a honra de um funcionário ou agente, comportamento humilhante e constrangedor em um ambiente de trabalho. Assédio moral também é um termo muito comum, assim como o assédio sexual mencionado no parágrafo acima (MARTINS, 2012).

O objetivo do assédio moral é, portanto, excluir a vítima do mundo do trabalho, quando o empregado ou preposto decidir rescindir o contrato de trabalho, liberando o empregador da obrigação de pagar as verbas rescisórias previstas conforme as normas trabalhistas (GONZATTO, 2007).

Com o advento da reforma trabalhista, foi introduzido na CLT o Título II para tratar dos danos extrapatrimoniais a fim de combater esses tipos de práticas no ambiente de trabalho, esses dispositivos violavam clara e flagrantemente princípios constitucionais e os colocavam em instâncias superiores. A forma utilizada nos tribunais é inconstitucional e foi previamente fixada para quantificar a valoração dos danos causados a empregados ou prepostos (MORAES, 2003, p. 128).

Para que se possa entender melhor, suponha que um empregado em função de serviços gerais e outro empregado em cargo de confiança, remunerados de forma diferenciada, submetidos a assédio sexual ou mental, ajuízem ação trabalhista contra a empresa, mas, no julgamento do magistrado, foram expressamente concedidas, violando um dos princípios já mencionados neste trabalho, o princípio da isonomia (MARTINS, 2012).

Agora, se ambos sofrem o mesmo dano, por que há um julgamento diferente? Vale destacar que, atualmente, os desembargadores estão se apoiando no artigo 223-G § 1º da CLT, que dispõe sobre a extensão do valor da indenização a ser aplicada, de forma considerada inconstitucional. Portanto, cabe ao judiciário decidir sobre as restrições trazidas pelas reformas trabalhistas, evitando qualquer insegurança jurídica para reaver direitos fundamentais adquiridos em lutas históricas, podemos entender que todos devem ser tratados de forma igualitária em suas medidas. Medir suas desigualdades, igualdade e apoiar os valores sociais e a dignidade dos trabalhadores no ambiente de trabalho, estabelecendo ouvidorias externas e internas, e treinando seus funcionários, especialmente seus gerentes, para capacitá-los a combater o assédio internamente nas empresas (ALKIMIN, 2009. p. 49).

### 3.5 Assédio Moral na Relação de Emprego

Seguindo essa conceituação, faz-se necessário compreender a relação entre assédio ético e trabalho. Ambientes de trabalho marcados por intensa competição facilitam o surgimento do assédio ético, pois exigem um novo tipo de trabalhador, cada vez mais dotado de habilidades técnicas e espírito competitivo e, por vezes, agressivo. A partir desse jogo, a relação entre os profissionais passa a ser desrespeitosa (HELOANI, 2011).

O assédio moral no trabalho pode, assim, ser entendido como um processo que envolve aspectos da situação econômica, das políticas organizacionais e dos profissionais envolvidos no assédio moral (EINARSEN, 1999; FRONTZEK, 2009). Além disso, compreensivelmente, o assédio moral encontra um ambiente organizacional propício para sua ocorrência, pois as empresas estão constantemente buscando novas formas de serem mais produtivas e competitivas, o que parece legitimar quaisquer ações tomadas para garantir a sobrevivência da organização. (FREITAS, 2007; FRONTZEK, 2009).

Freitas (2001), Valadão Júnior e Mendonça (2015) e Vasconcelos (2015) destacam as diferentes formas pelas quais o bullying pode se manifestar. Uma das manifestações dessa violência é que as vítimas são ameaçadas de demissão. Outra maneira é impedir o andamento da tarefa sobrecarregando ou faltando deliberadamente informações para concluir a tarefa. Ser ridicularizado e fazer papel de bobo são outras manifestações de assédio moral, mas sua essência é uma tentativa de obliterar as qualificações da vítima. Para Freitas (2001), o assédio moral advém de uma racionalidade implacável e de uma incapacidade de ver o outro trabalhador como ser humano.

Olhando para o perfil dos envolvidos em assédio moral, mulheres, jovens com pouca experiência profissional e profissionais com mais de 50 anos, em geral, aparecem como alvos de violações morais. Ressalta-se que essas são características gerais, não universais, pois todos que entram em uma relação de trabalho podem sofrer ou até mesmo cometer assédio moral (HELOANI, 2004; HIRIGOYEN, 2009).

Por outro lado, a imagem do agressor é determinada pelas denúncias da vítima, o que pode distorcer as informações sobre o processo de assédio moral e, conseqüentemente, a imagem do agressor. Em geral, porém, os agressores aparentam ser hierarquicamente superiores, caracterizados pela injustiça e abuso de poder (VALADÚJÚNIOR; MENDONÇA, 2015).

Como toda violência, o assédio moral não só impacta negativamente a vítima, mas também a organização e a sociedade em geral. Freitas (2007) enfatiza que a menor produtividade, maior demanda de mão de obra e maior rotatividade são consequências. Os funcionários nem sempre pedem demissão após a ocorrência de assédio ético. Nesses casos, muitos funcionários continuam trabalhando, apesar de serem vítimas dessa violência.

Segundo Hannabuss (1998), as vítimas de assédio moral muitas vezes escondem que vivenciam tal violência por medo de seus empregos e não querem admitir para outros funcionários e familiares que não conseguem lidar com o estresse das relações de trabalho. Continuar a trabalhar é, portanto, afetado por violência como doença, absenteísmo, depressão, baixa autoestima e ineficiência organizacional.

Bacchi, Pinheiro e Pinto (2012) observaram que alguns funcionários usam a resiliência diante do assédio moral, entendendo-a como uma ferramenta defensiva contra esse comportamento violento negativo. Nessas situações, os funcionários resilientes desconhecem o impacto negativo da violência que vivenciam, por isso o assédio moral dirigido a eles, mesmo que intencional e frequente, não os abala psicologicamente.

Nunes e Tolfo (2013) observaram que alguns funcionários comentavam com os colegas sobre assédio moral vivenciado no trabalho, porém, não formalizavam denúncias para departamentos específicos, considerando que a formalização não ajudava em nada e poderia até levar ao aumento da violência. A informalidade da denúncia se dá também porque, na maioria das vezes, o agressor é um funcionário com algum poder na organização, o que impedirá a vítima de tomar qualquer medida contra ele.

## **4. ASSÉDIO MORAL ELEITORAL**

A fim de resguardar a soberania do povo e a efetiva participação da sociedade na democracia moderna, a Constituição Federal de 1988 assegura a liberdade de crença política e a liberdade artística em seu artigo 5º, inciso VIII, o direito de voto é direto e secreto para que o poder possa fluir verdadeiramente do povo (BRASIL, 1988).

A Lei 9.504/97 que regulamenta as eleições introduziu seu art. 73 algumas ações dos funcionários públicos que são proibidas durante o período eleitoral. Como todos sabemos, para manter a indisponibilidade do interesse público, os servidores públicos devem adotar uma postura condizente com suas atribuições para evitar distorções e assédio moral durante as eleições. Dessa forma, a Constituição Federal e a Lei 9.504/97 são princípios fundamentais, uma vez que o assédio moral em face da liberdade de escolha do voto é o eixo central deste capítulo (BRASIL, 1997)

### **4.1 Conceito de Assédio Moral Eleitoral**

O assédio moral pode ser entendido como todo comportamento abusivo que, por meio de gestos, palavras ou atitudes repetidas ou prolongadas, coloque o indivíduo em situação humilhante e constrangedora no ambiente de trabalho, ameaçando a saúde física e mental da pessoa assediada. O fato de não haver relações empregatícias diretas no serviço público, mas sim hierárquicas, agrava o assédio moral nesses ambientes, levando a uma grave desestabilização das vítimas em seu ambiente de trabalho. Em geral, o assediador exerce uma função de ordem superior à do assediado, por isso passa a agir de forma a prejudicar a imagem da vítima (MAIA, 2022).

Para o assédio moral, o dano se materializará com a simples privação do sossego, tranquilidade ou liberdade do assediado em seu ambiente de trabalho, sem exigir conduta grave que comprometa a integridade física ou mental ou a honra do indivíduo. Devido ao alto número de casos de assédio moral durante o período eleitoral, a imagem do assediador é retratada como uma pessoa gananciosa, arrogante, cruel e frustrada nos relacionamentos. Em relação ao perfil do assediado, ou seja, da vítima, a recorrência do assédio mostra que essas pessoas são pessoas honestas, não toleram injustiças, valorizam valores morais e éticos, estão insatisfeitas com algo e buscam mudanças (JAIRO, 2022).

A rivalidade entre os principais candidatos presidenciais tem demonstrado fanatismo político, levando a um aumento exponencial de casos de assédio eleitoral corporativo em meio a tantas situações controversas, muito porque as pesquisas de intenção de voto, embora inicialmente erradas, apontam para um resultado que tem certa conexão. Com efeito, apesar de ilegal, o assédio eleitoral infelizmente é uma prática comum no processo eleitoral que decorre de abusos passados da ordem coronelística de coação moral e física dos eleitores (MAIA, 2022).

Não se abordam os méritos de classe, nem mesmo a luta ideológica entre o certo e o errado. Põe-se a direita bolsonarista vs. Lulismo (petismo), a verdade é que nunca desde a redemocratização do Brasil em 1985 o sistema foi tão atacado como nesta eleição presidencial, a eleição mais polarizadora da nossa história política moderna (MATOSO, 2022).

O Brasil é um país democrático de direito, e o poder vem do povo. Este poder é confiado a representantes eleitos da sociedade. O sufrágio geral no Brasil é direto e secreto, o voto é obrigatório, maiores de 18 anos podem participar das eleições, somente maiores de 70 anos e maiores de 16 anos e menores de 18 anos e analfabetos podem escolher. Essa obrigação está prevista no art. 14, § 1º, da Constituição Federal e o art. 6 que dispões limite máximo das leis eleitorais, onde o voto é considerado uma obrigação dos brasileiros (BRASIL, 1988).

O fato de a soberania popular ser exercida pelo voto torna-a um direito e um dever dos cidadãos, direito decorrente do fato de os indivíduos escolherem livremente os seus representantes políticos, ou seja, tem funções e deveres públicos, consagrados na legislação, tanto mais que não votar significa sancionar o eleitor que deixa de votar, a menos que dê algum motivo na forma legal (JAIRO, 2022).

Entendendo ainda que o sistema eleitoral do Brasil possui duas formas de ocorrer, sendo a primeira referente ao sistema proporcional para eleger deputados federais e estaduais e vereadores, e a segunda o sistema eleitoral majoritário para eleger senadores e chefes do poder executivo, incluindo o presidente, governadores e prefeitos (MAIA, 2022).

#### **4.2 Caracterização do Assédio Moral Eleitoral na Relação de Emprego**

A ideia de os empregadores submeterem os trabalhadores à ameaça de desemprego ou deterioração das condições de trabalho, ou promessa de promoções e benefícios, realmente parece absurda no século XXI, já que a prática remonta à manipulação da oligarquia ocorrida durante o século XXI (JAIRO, 2022).

Uma explicação melhor é que a Primeira República, ou República Velha, compreendeu o período entre a Declaração da República (1889) e a Revolução de 1930, marcada pela promulgação da primeira Constituição da República Brasileira (1891), que continuou a estabelecer a votação secreta e universal, acabando com os critérios de renda determinados pelos votos censitários produzidos durante o Império (OLIVEIRA, 2016).

Por mais revolucionário que pareça, mulheres, mendigos, soldados de baixa patente, religiosos e analfabetos não eram eleitores, mantendo o comparecimento baixo, principalmente porque na época pelo menos 85% da população brasileira era analfabeta. Após os levantes armados de 1891 e 1893, iniciou-se uma república oligárquica, composta por uma elite latifundiária, especialmente cafeicultora e leiteira, que garantiu seu direito de promulgar legislação eleitoral de acordo com seus interesses. Entre 1899 e 1902, o poder da elite se consolidou entre as políticas dos governadores e do café com leite, e os eleitores passaram a expor em quem votavam, gerando todo tipo de fraude e violência (OLIVEIRA, 2016).

Nesse caso, geralmente eram os coronéis que faziam a ligação entre os oligarcas e o poder político local, que ocupavam o posto mais alto da Guarda Nacional e exerciam o poder regional por serem latifundiários. Para manter o poder, os oligarcas nomearam coronéis como líderes políticos locais, porque eram grandes proprietários de terras, influentes na área e senhores de riquezas (JAIRO, 2022).

### **4.3 Comparativo entre o Voto de Cabresto e o Assédio Moral Eleitoral**

O Coronel tem o poder de controlar centenas de colonos, meeiros e posseiros miseráveis e dependentes da sociedade e, assim, ter controle absoluto sobre os votos locais, que devem ir para o candidato indicado. Por outro lado, oferecer favores e várias promessas ao povo, ou de outra forma usar violência física para impor o voto direcionado. As fiscalizações eram viabilizadas por meio do “voto fechado” instituído pela Lei 1.269 de 15 de novembro de 1904, deixando a vila à mercê da elite e do posto mais alto da Guarda Nacional, o coronel.

Quando isso não é suficiente para eleger o candidato ideal, a corrupção e a fraude eleitoral são institucionalizadas na prática constante. Daí o termo "voto freio" ou "curral", justamente porque os eleitores pertencentes a um determinado círculo eleitoral chefiado por um coronel controlavam o voto. Votando na rédea ou no curral, o povo recebia cédulas já preenchidas e votava no candidato indicado, que era o ápice do coronelismo no Brasil, país retrógrado na época (BAGALO, 2022).

Carmen Gabrielli Ferreira de Oliveira e William Eufrádio Nunes Pereira referem-se a Vilaça e Albuquerque em seu artigo sobre "Coronelismo e Direito Eleitoral na República Velha", explicando detalhadamente como funcionava o sistema, com eleitores intimidados e reprimidos pelos coronéis "eleições do Curral". Para atingir seus objetivos políticos eleitorais, [o Coronel] foi capaz de cometer as maiores fraudes, muitas vezes bem-vindas ou encobertas por juízes eleitorais complacentes. Fraude no cadastro de eleitores analfabetos (o coronel anseia por ampliar a base eleitoral para que seus interesses coincidam com os de democratizar o voto, pelo menos em números) (BAGALO, 2022).

A fraude é manipulada por meio do uso da polícia para intimidar os eleitores que são intimidados pelos seguidores e como uma força de intimidação e coação eleitoral. Mais tarde, quando viu a oposição ao seu prestígio, montou piquetes nas estradas no dia da eleição para dar passagem apenas aos seus eleitores; estabeleceu "currais" eleitorais onde os eleitores seriam escoltados para votar no dia da eleição deixados "cheios" de suas cédulas; retirou a urna contra a qual parecia votar; possuiu e destruiu papéis eleitorais (OLIVEIRA & PEREIRA, 2016).

Na verdade, o voto sem costas é um ato de obediência e autoritarismo devido à economia e às relações de poder. No entanto, tal comportamento continua absurdamente hoje, com o poder comercial abusando de sua posição para ditar a vontade política de brasileiros humildes, menos educados e mal pagos. Como você pode ver, do velho ao novo, o penhor sem costas nunca sai de moda, apenas ganha um novo visual. Ainda que um empregador possa exercer o direito de expressão que confere a todos os cidadãos, isso não significa limitar os direitos dos demais, sobretudo quando age em verdadeiro coronelismo, isto é, pedindo a seus candidatos que votem em virtude de sua economia, orientação e poder hierárquico (JAIRO, 2022).

#### **4.4 Assédio Moral Eleitoral nas Eleições de 2022**

As eleições de 2022 sem dúvida ficarão para a história como as mais importantes da democracia brasileira, apesar da violência obscena que marcou seu curso. Arnaud Mattoso resumiu bem os sentimentos relacionados à última eleição em seu livro "Ensaio sobre Lulismo, Bolsonarismo, Populismo", descrevendo-a como "uma loucura de mau gosto, com violência, morte, agressão, debates sem correlação, caos e falsos padres peruanos infiltrando campanhas e debates televisionados" (MATOSO, 2022).

Com efeito, apesar de ilegal, o assédio eleitoral é, infelizmente, uma prática comum no processo eleitoral e decorre da coação moral e física passada dos eleitores através do abuso de

ordens coronelísticas. Nestas eleições, porém, o assédio eleitoral tornou-se um perigoso protagonista das aspirações democráticas, com denúncias a esse respeito 12 vezes maiores do que em 2018 e o número de empresas condenadas aumentou cerca de 20 vezes, passando de 98 em 2018 para quase 2000, em 2022, segundo o Ministério de Trabalho Público, anos até 2022 (MAIA, 2022).

É provável que esse número seja muito maior, pois os dados da pesquisa sugerem que os casos são subnotificados. De acordo com o Datafolha, de fato, 4% dos eleitores afirmam ter sofrido assédio eleitoral no ambiente de trabalho em 2022, seja por meio de ameaças de demissão ou por oferecimento de vantagens em troca de votos (BAGALO, 2022).

Os percentuais sozinhos podem não parecer alarmistas, mas considerando que havia 108,7 milhões de trabalhadores no Brasil em setembro, o assédio eleitoral pode ter afetado mais de 4 milhões de pessoas, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Este número inclui trabalhadores das mais diversas classes sociais e níveis de escolaridade, embora o impacto social dessas práticas retrógradas de manipulação ainda tenda a recair mais fortemente sobre as classes mais vulneráveis (BAGALO, 2022).

O assédio eleitoral gerado no ambiente de trabalho, obrigando os trabalhadores a escolherem entre exercer plenamente sua cidadania ou ganhar a vida, tem se mostrado injusto, desumano e um grande retrocesso para as causas sociais. Rodrigo Trindade enfatiza em seu artigo "Reinicialização da República Velha" que a prática de exortar os funcionários a votarem conforme orientação de seus empregadores não é uma prática recente, mas o atual processo eleitoral brasileiro está marcado para 2022, mostrando sinais significativos nesse sentido (TRIINDADE, 2022).

Há muitos relatos de assédio eleitoral no trabalho: empregadores ameaçando com perda de empregos, fechando eventos da empresa se um dos candidatos vencer, cortando salários e benefícios, prometendo presuntos, férias, bônus, 14º e 15º contracheques, até o ponto do absurdo, “pintar uma urna ao lado do ponto de cadastramento para os funcionários iniciarem o 'treinamento'” (SOBRINHO, 2022).

Nesse viés, disse o Datafolha, quatro em cada 100 eleitores trabalhadores disseram que sofreram algum tipo de pressão do empregador para votar em determinado candidato. No entanto, o estudo afirma que menos de 1% dos entrevistados relataram o que aconteceu, portanto, a subnotificação aponta para uma verdade mais preocupante (BALAGO, 2022),

O Datafolha observou que as denúncias mais comuns eram de jovens de 16 a 24 anos que recebiam até dois salários mínimos, tornando-se a queixa mais rara em relação ao aumento da renda. Como acontecia na época do coronelismo, o assediador usa sua condição socioeconômica para coagir pessoas simples, de baixa renda e desesperadamente dependentes de seus empregos. Tanto que pesquisas mostram que o assédio eleitoral ocorre mais entre assalariados sem carteira do que com carteira assinada, claro porque os primeiros não têm garantia de sobrevivência diante da perda de renda, podem ter sido vítimas de contratações fraudulentas admitidos em aparente precariedade laboral (BALAGO, 2022),

José de Lima Ramos Pereira disse em entrevista que “em quase 30 anos de atuação do órgão [MPT], ‘nunca’ vimos tamanho assédio, principalmente contra os pobres” (SOBRINHO, 2022), embora tais crimes tenham aumentado socialmente e escolaridade em todos os níveis, chegando a 1% dos empregados com renda superior a 10 salários mínimos (BALAGO, 2022).

O procurador-geral esclareceu ainda que:

Foi no segundo turno que a coisa piorou em razão da campanha presidencial. Precisamos tirar algumas conclusões depois desse pleito e entender o que está acontecendo no Brasil. É algo preocupante, que merece um estudo sociológico sobre o que pode ser feito no futuro. Não acredito que esses números devam ser esquecidos quando terminar a eleição (UOL, 2022).

Após as eleições de 2022, ocorreu um número assustador de denúncias, apesar da falta de investigação, mostra que o ambiente de trabalho também está maculado pela polarização e que o Estado e as instituições devem trabalhar muito para combater essa violência, inclusive com maior conscientização da própria sociedade (UOL, 2022).

Garantir um ambiente de trabalho saudável cabe às instituições e patrocinadores. No caso de assédio eleitoral, é importante que todos os envolvidos respondam, principalmente para preservar a democracia. Além disso, o assédio eleitoral é crime com capítulo próprio no Código Eleitoral (Lei 4.737/1965) através de diversos atos previstos nos artigos 299 e 301, puníveis com pena de até 4 anos de reclusão e multa.

Neste contexto, a obstrução ou humilhação do direito de voto é também infração prevista no artigo 297º da Lei Eleitoral, punível com pena de prisão de 6 meses e multa. Outro entendimento não faria diferença, já que a Constituição garante a todo cidadão o direito de voto, o que ninguém pode impedir (BRASIL, 1965).

No Brasil, o exercício da soberania popular, além de ser uma conquista social, deve ser exercido direta e secretamente de acordo com o artigo 14 da CF/88, permitindo que os cidadãos exerçam seu direito à autodeterminação política sem quaisquer restrições, sem a possibilidade

de interferir em punições e/ou represálias quando não estiver de acordo com os interesses pessoais do trabalhador (BRASIL, 1988).

Além de claramente antidemocrática, tal conduta pode ser discriminatória e violar outras liberdades e garantias constitucionais, como o direito à dignidade da pessoa humana (artigos 1º, II), a liberdade de expressão (artigos 5º, IV e IX), a liberdade de crença Liberdade (artigo 5º inciso VI) e o voto segundo a consciência política de cada cidadão (artigo 5º nº 8), bem como a liberdade dos partidos políticos (artigo 17º), tendo em conta o sistema eleitoral tendo em conta a representação pluralista da política nacional e político de uma sociedade pluralista (BRASIL, 1988).

O assédio também fere normas internacionais como a Declaração Universal dos Direitos Humanos e o artigo 1º, inciso I, da Convenção nº 111, ratificada pela OIT-Brasil e promulgada pelo Decreto nº 65.150/1968, onde a discriminação é expressamente entendida como baseada em motivos políticos, opinião qualquer distinção, exclusão ou preferência "tem o efeito de minar ou modificar a igualdade de oportunidades ou tratamento em relação ao emprego ou ocupação". (BRASIL, 1968).

Portanto, ninguém tem o direito de interferir na liberdade de escolha dos eleitores, muito menos os empregadores que não têm direção absoluta, uma vez que se limita a disposições legais e constitucionais, inclusive normas internacionais, como visto. Embora os empregadores possam, por meio de políticas internas, impedir que seus empregados demonstrem partidarismo no local de trabalho ou por causa de seus cargos, eles não têm o direito de regular sua vida privada, ou mesmo qualquer manifestação de caráter pessoal do trabalhador (BRASIL, 1968).

Para coibir o que no ambiente de trabalho pode ser caracterizado como assédio e interferir na autodeterminação política dos trabalhadores, a legislação também se baseia no disposto na resolução 23.610/2019 do TSE (relativa à propaganda eleitoral e condutas ilícitas nas campanhas eleitorais) e art. 9.504/Lei nº 97 (que estabelece normas eleitorais). Qualquer abuso nesse sentido, configurando assédio eleitoral no ambiente de trabalho, será rescindido indiretamente por falta grave do empregador (artigo 483 da CLT), além de indenização moral e material, nas esferas criminal e cível (BRASIL, 2019).

A propósito, o prestigioso Tribunal Superior do Trabalho há muito tempo autoriza a reintegração de funcionários quando descobre que as liberdades políticas dos trabalhadores foram violadas e que os empregadores abusaram dos direitos de rescisão de contrato em potencial para demonstrar discriminação. Nesse sentido, observa-se:

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

No entanto, embora o tribunal superior tenha suprimido os precedentes, eles não foram suficientes para conter a nova roupagem do coronelismo que passou a dominar o século XXI. Desde as eleições de 2014, o “círculo eleitoral” deixou de se limitar aos interesses de um determinado dirigente – traduzindo-se agora em restrições municipais, federalizando o poder de coroação e transferindo os votos para o executivo nacional, o que é muito preocupante (TRINDADE, 2022).

A sociedade não quer, através do crime e da violência em todas as frentes, voltar a práticas regressivas de assédio durante as eleições, onde a vontade de uma elite de poucos prevalece sobre as necessidades da maioria.

#### **4.5 Análise de Caso Concreto**

O segundo turno das eleições de 2022 já foi realizado, de modo que inúmeros protestos e mobilizações começaram na madrugada de 1º de novembro. Apoiadores do candidato derrotado, junto com caminhoneiros de todo o país, começaram a bloquear várias rodovias brasileiras, entre outros atos em frente a quartéis militares que continuam até hoje. No entanto, os trabalhadores culpam seus empregadores por serem forçados a aderir ao bloqueio, com relatos de caminhoneiros sendo forçados a participar e até demitidos por causa de suas escolhas políticas (CAPITAL, 2022).

Obviamente, o poder comercial deve respeitar os direitos básicos das pessoas físicas e dos empregados votantes, e cometer atos ilegais e criminosos que violem a proteção constitucional dos direitos das pessoas físicas. Isso significa que o empregado não é obrigado a participar de protestos antes ou durante a jornada de trabalho por ordem de seu empregador, a menos que concorde de livre e espontânea vontade (G1, 2022).

Caso contrário, por força do direito de instrução do empregador, o trabalhador pode exercer o seu direito de resistência, recusando-se efetivamente a obedecer a ordens manifestamente ilegais e extracontratuais. Afinal, ninguém é contratado para praticar um ato

que sequer seja considerado "trapaceiro". No entanto, ainda que seja direito do empregador fechar a empresa, quando esta é encerrada temporariamente para protestar contra o resultado da votação, os trabalhadores não podem receber descontos e a remuneração deve continuar como num dia normal de trabalho, conforme explica José Humberto Abrão Meirelles, Presidente da Comissão de Direito do Trabalho da OAB-GO. Assim, por meio de aplicação semelhante do “locaute” previsto na Lei 7.783/89 (MARIANO, 2022).

Em contrapartida, a Constituição de 1988 garante a todos a livre expressão do pensamento (art. 5º, inciso IV), a inviolável liberdade de consciência (art. 5º, inciso VI) e a livre expressão do pensamento sem censura ou licença (art. 5º, IX) para que os trabalhadores possam participar de manifestações dentro dos limites legais após o trabalho (sem criminalidade) e sem qualquer forma de constrangimento ou ameaça de demissão por parte de seus empregadores. É claro que nenhum direito é absoluto, com exceção do comportamento, mas em geral, medidas tomadas com base puramente em viés político ou ideológico tendem a ser rejeitadas pelo sistema legal (BRASIL, 1988).

A demissão nesse sentido, seja por seleção nas urnas, seja pela recusa em participar de atos e manifestações contra os resultados eleitorais, ou mesmo por quem assim o desejar - desde que fora do expediente - é claramente discriminatória, além da indenização por danos coletivos, desencadeia condenação e recomendações de ações para indenização por danos morais e materiais (pagamento de salários e benefícios em atraso) e reintegração dos trabalhadores à sociedade (BRASIL, 1988).

Diante disso, o desembargador do Trabalho Whatmann Barbosa Iglesias, da Vara do Trabalho de Jataí (GO), concedeu liminar contra um empresário que praticou assédio eleitoral e obrigou trabalhadores a praticar atos que exigiam intervenção militar. No entendimento do magistrado, a utilização do poder econômico para fins manifestamente ilícitos, “incluindo táticas terroristas para fazer face ao temor piedoso empresarial, manifesto ou dissimulado” (VAPIANA, 2022), constitui um “Como fazer repugnante e inaceitável”, instruem urgentemente:

Vislumbro a probabilidade do direito invocado, direito este que todo empregado possui de jamais não ser obrigado a cumprir ordens alheias/teratológicas ao objeto de seu contrato de trabalho, máxima quando dirigidas pela empresa/empresário e/ou prepostos, ainda que cobertos por figuras de terceiros, na tentativa de se fazer invisível, a fim de deixar seu posto de trabalho e ir bloquear estradas federais e estaduais ou estrutura correlatas, com grande risco de graves danos para si e terceiros, com o intuito de satisfazer a irresignação do empregador e/ou do grupo

partidário/ideológico a que pertença, inconformados com o resultado do último pleito eleitoral presidencial (Processo nº 0010882-84.2022.5.18.0111).

Devido a um comportamento inédito nas eleições modernas brasileiras, em vez de pesquisas eleitorais, a Comissão Parlamentar de Inquérito decidiu instalar a CPI para investigar casos de assédio eleitoral supostamente perpetrados por empresários e administradores públicos em apoio a um dos candidatos à presidência de 2022 eleição (VAPIANA, 2022).

O pedido de abertura de inquérito se baseia no número crescente de denúncias, que alertaram sobre golpe de estado e ameaça à democracia brasileira no Ministério do Trabalho e Relações Públicas, Tribunal Superior do Trabalho, partidos políticos e comércio sindicatos, que inclusive criaram um site para receber denúncias, e encaminhar a denúncia às autoridades. Segundo o senador Alexandre Silveira (PSD-MG) “(...) os esforços conjuntos de todas as instituições controladoras da sociedade brasileira são de grande valia para aprofundar esta questão” (BRANT, 2022, n.p).

No Rio Grande do Sul, uma mineradora assinou um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) com o MPT após emitir comunicado a seus fornecedores e funcionários em que avaliava com "muita tristeza" o cenário eleitoral, prevendo queda nos rendimentos e produção, suspende investimentos, caso se mantenham os resultados do primeiro turno, além de pedir a "gente de bem" que apoie a defesa de "uma pátria livre de corrupção", "propriedade privada", "Deus e família" (MARQUES, 2022 n.p).

O MPT do Estado também assinou acordos com um abatedouro, uma fazenda de gado e uma padaria que se comprometeu a publicar retratações nas redes sociais e financiar campanhas contra o assédio eleitoral. Além do TAC acordado, o MPT-RS também ajuizou ação cível aberta contra a empresa de implementos agrícolas Stara, pedindo indenização de R\$ 10 milhões pela publicação de ofício anunciando corte de sua base orçamentária para pelo menos 30%, se mantém-se o resultado do primeiro turno das eleições (ARAUJO, 2022).

No estado do Pará, um empregador que deu a Bolsonaro 200 reais por voto foi multado em mais de 150 mil reais. O empresário, dono de uma empresa de tijolos e telhas no estado, foi flagrado em vídeo oferecendo dinheiro ao candidato em troca de votos e acabou assinando o TAC para evitar ações judiciais. Na Bahia, uma empresária do setor agropecuário incentivou colegas a "demitir sem dó" quem votasse em Lula. Diante das evidências de assédio eleitoral, ela também assinou um TAC com o MPT, retirou-o publicamente e financiou uma campanha de defesa explicando que o assédio eleitoral é crime (MARQUES, 2022).

Também na Bahia, um produtor rural obrigaria sua equipe a filmar votos no primeiro turno da eleição presidencial e demitiria quem se recusasse a votar em Bolsonaro. Após as denúncias, o empresário disse que estaria “brincando com os amigos”, segundo áudio compartilhado no grupo do aplicativo. À medida que as disputas eleitorais se intensificam, casos de assédio eleitoral têm sido encontrados em todo o país, de norte a sul (MARQUES, 2022).

Segundo Adriane Reis de Araújo, coordenadora nacional para a promoção da igualdade de oportunidades e eliminação da discriminação no trabalho e autora da nota técnica nº 001/2022, debates políticos não devem ser confundidos com atos de violência e assédio. Enquanto o debate é um direito democrático, o assédio eleitoral fere os fundamentos da república, o pluralismo político, a dignidade humana, os valores sociais do trabalho e a iniciativa liberal (MPT, 2022).

Com efeito, os poderes conferidos aos empregadores para dirigir as atividades não são ilimitados. Pelo contrário, o direito habilitante tem vários limites, tanto em termos de liberdades políticas; garantias do estado democrático de direito; dignidade humana; soberania popular, caracterizada pelo sufrágio universal, voto direto e secreto; liberdade de consciência, expressão e inclinações políticas; liberdade de pensamento, direito à não discriminação e valor social do trabalho (ARAUJO, 2022).

Assim, o assédio eleitoral perpetrado no âmbito das relações laborais pode ser definido como abuso de autoridade por parte dos empregadores ou dos seus representantes que utilizam o seu poder de instrução para pressionar, constranger ou humilhar os trabalhadores com o objetivo de obter participação política nas eleições. Podem ser vítimas de assédio todas as pessoas, sejam elas empregadas ou não, prestadores de serviços autônomos, estagiários, aprendizes, voluntários, servidores públicos e civis, trabalhadores avulsos ou terceirizados. Infelizmente, essa prática não é nova e tem sido alvo de processos na Justiça do Trabalho (ARAUJO, 2022).

Mais recentemente, o Tribunal Superior do Trabalho no Ag 24510620165120025, no julgamento proferido pelo Ministro Claudio Mascarenhas Brandão no relatório da 7ª Turma publicado em 06 de maio de 2022, não concedeu agravo de instrumento por falta de transcendência, no qual novas discussões sobre assédio eleitoral:

"AGRAVO INTERNO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RÉ. LEI Nº 13.467/2017. JORNADA DE TRABALHO. HORAS EXTRAS. CARTÕES DE PONTO DESCONSTITUÍDOS PELA PROVA ORAL. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS

CAUSADOS AO EMPREGADO. CARACTERIZAÇÃO. ASSÉDIO ELEITORAL. PRETENSÕES CALCADAS NO REEXAME DOS FATOS E PROVAS. ÓBICE DA SÚMULA Nº 126 DO TST. FÉRIAS. CONVERSÃO DE UM TERÇO EM ABONO PECUNIÁRIO. IMPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. DOBRA PREVISTA NO ARTIGO 137 DA CLT. PAGAMENTO APENAS DE FORMA SIMPLES. BIS IN IDEM. AUSÊNCIA DE PREQUESTIONAMENTO. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA DA CAUSA. Em relação aos temas em epígrafe, não se constata a transcendência da causa, no aspecto econômico, político, jurídico ou social. Agravo interno conhecido e não provido, por ausência de transcendência da causa."

Em decisão separada, o TST condenou a prática de assédio eleitoral, coação e abuso por retórica alarmista do desemprego quando venceu um candidato diferente daquele apoiado pelo empregador. Para o Relator Alberto Bastos Balazeiro, houve interferência genuína nas escolhas político-eleitorais dos empregados, em clara violação dos artigos 5º, VI e VIII da Constituição Federal, artigo este que garante a liberdade de crença filosófica ou política. Nesse sentido, o Acórdão esclarece que não deve ser considerada a pretensão patronal quanto à não obrigatoriedade do uso de uniforme com as cores da bandeira do Brasil fora das dependências da ré (ARAÚJO, 2022).

Por outro lado, segundo Marques (2022), ele reconhece que no vídeo exibido aos funcionários, o proprietário da ré, Luciano Hang, os aconselhava a votar no candidato Jair Bolsonaro, ameaçando fechar a loja e demitir trabalhadores em massa se não fosse eleito, configurava assédio eleitoral:

"Acerca da exposição dos trabalhadores a esta ameaça de desemprego a depender do resultado do pleito eleitoral, destaco as considerações feitas na decisão que deferiu tutela de urgência antecipatória na Ação Cautela manejada pelo Ministério Público do Trabalho em face da ré (nº 000112941.2018.5.12.0037): 'Depois, em uma prática que já é discutível sem se tratar de questões políticas, promoveu o mesmo réu em estabelecimento da HAVAN uma manifestação em que não só fez campanha para um candidato às eleições, mas colocou em xeque a continuidade de todos os contratos de trabalho firmados pela ré HAVAN caso houvesse resultado desfavorável sob a sua ótica. O tom da fala do réu aponta no sentido de uma conduta flagrantemente amedrontadora de seus empregados, impositiva de suas ideias quanto a pessoa do candidato que eles deveriam apoiar e eleger. 'Diante da conduta ilícita da empregadora, caracterizada pela cobrança abusiva de metas, envolvendo constrangimento reiterado da autora, e interferência na sua liberdade de convicção política, é inegável que houve violação ao seu patrimônio extrapatrimonial autorizador da condenação, cujo montante, fixado em R\$ 10.000,00, se revela adequado e razoável ao caso.' (TST - AIRR: 1904720205120019, relator: Alberto Bastos Balazeiro, 3ª Turma, data de publicação: 1/8/2022)

No Processo nº 0020803-52.2021.5.04.0124, da 4ª Vara do Trabalho da 4ª Grande Comarca, também ficou demonstrado que o assédio eleitoral afetou a reputação de autor que foi submetido a coação e restrição de liberdade por parte do empregador:

"O ato da reclamada de coagir seus empregados a votarem em determinado candidato nas eleições presidenciais, sob pena de terem seus empregos extintos, extrapola o poder diretivo do Empregador, representando verdadeiro abuso de direito, atingindo a esfera moral dos trabalhadores. Sendo assim, julgo necessária a condenação da reclamada à indenização dos danos morais sofridos pelo reclamante, até como forma de coagi-la a revisar seu procedimento ilegal. Em suma, considerando que a prática da reclamada não pode ser tolerada, impõe-se a condenação ao pagamento de indenização por dano moral no valor de R\$ 2.000,00, a fim de que se atinja caráter pedagógico com a decisão, sem importar em enriquecimento sem causa do reclamante." (ARAÚJO, 2022).

Diante desses fatos, a prática do assédio eleitoral, por caracterizar violência psicológica no trabalho, deve ser condenada e punida, obrigando os empregadores que cometem tais crimes a responderem a ações civis públicas ou individuais e coletivas e a pagarem indenização pelo prejuízo emocional.

Trata-se de um movimento realmente inédito no Brasil, certamente pela preocupação de que crimes estejam sendo cometidos "em plena luz do dia", e não há constrangimento em promover o assédio eleitoral no ambiente de trabalho, a ponto de torná-lo público. Documentado e divulgado nas redes sociais – provando que seus praticantes certamente gozam de impunidade. Nesse sentido, a fim de dar maior proteção jurídica às relações laborais no combate ao assédio eleitoral, foi encaminhado ao Congresso Nacional um projeto de lei que tipifica tal conduta por parte dos empregadores como crime punível com pena de quatro a seis anos de reclusão, além da pena de detenção pagando de 10 a 30 salários mínimos (PL 2.735/2022) (BRASIL, 2022).

O projeto poderia até ser visto como uma emenda retórica às inúmeras premissas da Lei Eleitoral, mas se considerarmos que não há penalidades específicas para os empregadores, que são um dos principais agentes condutores das eleições, inovações trabalhistas seriam um assédio muito bem-vindo e que usa sua ascensão econômica para minar os direitos fundamentais dos trabalhadores. Ressalte-se que, além de vedar a participação em licitações ou a celebração de contratos com as administrações públicas, o texto do projeto também prevê a improbidade administrativa de agentes públicos, uma vez que o assédio moral configura, sem dúvida, ato contrário à democracia (BRASIL, 2022).

Os temas voltam à tona, e não apenas no debate sobre o assédio moral nas eleições, que busca consolidar medidas efetivas para reprimir tais transgressões, que podem ser muito úteis para o progresso social e o fortalecimento social, como é o caso de Alagoas.

#### **4.6 Ações para Combate ao Assédio Moral Eleitoral na Relação de Emprego e a Responsabilização do Empregador**

Com o objetivo de criar um ambiente de trabalho mais digno, saudável e sustentável na justiça desta eleição, o Comitê de Prevenção e Combate ao Assédio Ético, Assédio Sexual e Discriminação nas Instituições Básicas e Secundárias do Tribunal Regional Eleitoral de Mato Grosso do Sul criou um canal para receber e gerenciar notícias sobre a existência de ações ou circunstâncias propícias a assédio moral ou sexual contra servidores, solicitantes, estagiários, aprendizes, prestadores de serviços, voluntários e demais funcionários da organização (SANTOS, 2022).

O direito de voto é garantido a todo cidadão brasileiro. É um direito humano básico, consagrado nas modernas democracias representativas e em diversos diplomas internacionais. A soberania popular é exercida por meio do voto. No Brasil, além de ser um direito fundamental (art. 14 da CF/88), o voto deve ser direto e secreto. Todo cidadão deve exercer seu direito de voto de acordo com sua consciência política (GONZAGA, 2022).

É a liberdade de autodeterminação política de cada indivíduo. No entanto, o exercício do direito de voto pressupõe a garantia de outras liberdades e direitos fundamentais, também consagrados na Constituição Federal de 1988, como a liberdade de locomoção (art. dia), liberdade de consciência (art. 5º, inciso VI), privacidade e garantias da privacidade (art. 5º, inciso X), liberdade de expressão (art. , o direito de convicção política pessoal (art. 5º, art. VIII) e a liberdade de partidos políticos (art. 17, caput), uma vez que o pluralismo dos partidos políticos representa a própria diversidade política e social da sociedade brasileira (BRASIL, 1988).

O trabalhador como cidadão brasileiro, deve ter a garantia constitucional de exercer seu direito de escolha e voto de acordo com todas as liberdades acima mencionadas, pois é dotado de dignidade humana e direito à autodeterminação em todas as relações sociais, inclusive nas relações de trabalho, seus direitos fundamentais devem ser mantidos e garantidos. O direito de gestão do empregador só pode ser exercido dentro de estritos limites e fins de trabalho, não podendo o empregador violar as liberdades e garantias básicas dos trabalhadores, estar sujeito a sanções qualitativas por abuso de direito e praticar ilícitos civis, criminais e trabalhistas e morais e indenização por danos materiais (SANTOS, 2022).

Segundo esse raciocínio, os empregadores - seja diretamente, por meio de seus prepostos ou de terceiros - não podem interferir na esfera da autodeterminação política dos trabalhadores. Assim, por exemplo, a legislação eleitoral (Lei 9.504/97 e Resolução TSE 23.610/2019) considera ilegais práticas como a publicidade no local de trabalho, podendo até caracterizar abuso do poder econômico (SANTOS, 2022).

O assédio eleitoral, por outro lado, caracteriza-se por pressões e/ou atos coercitivos ou discriminatórios por parte dos empregadores ou outros sobre os trabalhadores, no local de trabalho ou não, para afetar ou impedir o livre exercício do direito de voto. Dar aos empregadores um candidato preferencial, restringir a liberdade de expressão política dos trabalhadores, obrigar os trabalhadores a se absterem de votar ou praticar terror eleitoral na relação de trabalho e disseminar mensagens, direta ou indiretamente, aos trabalhadores coletivamente com o objetivo de induzi-los a adotar determinados comportamentos eleitorais desejados pelos empregadores. Nos termos do art.º, tais ações configuram crimes eleitorais. Artigo 297 do Código Eleitoral (GONZAGA, 2022).

A ilegalidade do assédio eleitoral também pode acompanhá-lo em sua forma original. Nesse caso, além da pressão e coação, os empregadores fornecem aos trabalhadores benefícios trabalhistas, como pagamento de dinheiro, cestas básicas, transporte, alimentação, etc., o que é considerado crime eleitoral nos termos do art. 299 e 302 da Lei Eleitoral. Os empregadores ocasionalmente exploram a vulnerabilidade econômica dos trabalhadores para implementar a compra de votos (SANTOS, 2022).

Nesse sentido, com base na Lei eleitoral em seu art. 297, o trabalhador que exerça atividades profissionais normais no dia da eleição tem o direito de votar à revelia, não podendo o empregador constranger o empregado, não o liberando para votar ou mandando-o trabalhar para se abster de votar (BRASIL, 1997).

O assédio eleitoral na esfera corporativa é uma versão atualizada do voto sem costas, que tem sido uma marca ao longo da história eleitoral do Brasil. No coronelismo corporativo que marca as eleições no Brasil do século XXI, reconfigura-se a figura do coronel da esquina do Brasil (GONZAGA, 2022).

Somente fazendo valer os direitos de cidadania em todas as áreas do direito, reduzindo a pobreza, aumentando a justiça social, fortalecendo as instituições públicas e privadas, através da luta e punição dos novos coronéis corporativos, será possível acreditar em um regime

verdadeiramente democrático no Brasil, onde todos os trabalhadores cidadão podem exercer o seu direito básico de voto com total liberdade de consciência (SANTOS, 2022).

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral no trabalho é uma violência que ocorre no âmbito organizacional com o objetivo de desqualificar a vítima, o que nem sempre resulta em seu desligamento. Portanto, este estudo teve como objetivo compreender o que levou as vítimas de bullying a continuar trabalhando. Por meio das quatro entrevistas realizadas, o objetivo foi considerado alcançado e os resultados ampliaram a discussão do tema.

A eleição de 2022 é marcada por excessos. As aspirações democráticas colidem com o fanatismo político com muito mais força do que se pensava anteriormente, culminando no aumento de denúncias e condenação do assédio eleitoral no local de trabalho.

O assédio eleitoral, além de solapar a democracia brasileira, é um grande retrocesso social que remonta aos tempos da oligarquia e do voto de pressão na velha república, e o atual abuso do poder econômico e a criminalidade é um coronelismo moderno que lamenta.

A falta de regulamentação mais rígida dessas práticas, visando efetivamente os empregadores, somada à falta de programas de enfrentamento com a sociedade, principalmente canais de denúncias, maior combatividade no que cerne o poder empresarial a sustentar abusos e violações de direitos em detrimento da classe trabalhadora, por vezes impedindo o exercício do direito constitucional de garantia da liberdade política de consciência para todos os cidadãos.

Na verdade, foi a combinação de discurso populista, polarização, fanatismo político, conjuntura econômica atual e relações trabalhistas instáveis – esses problemas sociais – que levaram ao aumento do assédio eleitoral no trabalho na última eleição. Os indesejáveis protagonistas do assédio eleitoral em 2022, bem como os comportamentos e manifestações do período pós-eleitoral, levarão a sociedade a realizar um estudo sociológico mais profundo para compreender as raízes sintomáticas que levam a democracia brasileira a essa realidade tão regressiva.

Espera-se que dadas as circunstâncias esta questão não seja esquecida, só é tratada de quatro em quatro anos, uma sociedade democrática espera que a criação da CPI tenha consequências para os responsáveis, e as regulamentações que visam as relações laborais continuam a ser muito bem-vindas, sabendo que o eleitor é uma das principais vítimas de assédio.

Por fim, verifica-se que é de extrema importância garantir que os trabalhadores se sintam confiantes e seguros para que possam apresentar queixa quando sofram tais danos, uma vez que

o abuso por parte do empregador ocorre em detrimento da sua segurança, dos seus interesses e direitos constituídos pelo empregado que é a parte hipossuficiente na situação e, por isso, muitas vezes, existe o medo em realizar tais queixas.

Dessa forma, dentro da hierarquia presente nas relações trabalhistas, o empregador se encontra no direito de coagir, ameaçar seus funcionários para votar em determinados candidatos, algumas vezes em troca de benefícios, o que configura no assédio eleitoral, que é uma prática criminosa que veio com mais evidência nas eleições eleitorais de 2022. Tema que despertou preocupação por meio do Presidente do TSE, ministro Alexandre de Moraes, que se preocupou em tornar o combate contra esse crime de forma mais efetiva, reunindo representantes do Ministério Público Eleitoral em conjunto com o Ministério Público do Trabalho.

Ressalta-se que o exercício das atividades empresariais por meio dos empregadores é limitado, uma vez que os empregados possuem seus direitos fundamentais garantidos, justamente por ser o lado mais fraco dessa relação. É válido salientar também que se enquadram os prestadores de serviços, estagiários, aprendizes, voluntários e funcionários.

A partir do momento em que o empregador procura saber o voto, que deve ser secreto, para ameaçar e restringir a liberdade de votos dos trabalhadores, dentre elas: participação em manifestações político-partidárias em favor de determinado candidato, impedindo de votar nas suas escolhas pessoais por meio de vantagens em troca do voto, assim como a utilização de violência ou coação como meio de influenciar, configuram-se como assédio eleitoral, bem como abuso de poder econômico pelo empregador, gerando uma responsabilização tanto na esfera eleitoral quanto na trabalhista, pois também há uma violação a honra dos empregados.

Além disso, os empregadores podem ser enquadrados nos crimes previstos nos artigos 299 e 301 do Código Eleitoral. Ademais, as empresas não podem criar quaisquer formas que impeçam seus empregados de exercerem seu direito de votar, criando situações que dificultem seus comparecimentos nos dias e horários previstos para votação, sob pena de incidir no crime descrito no artigo 297 do Código Eleitoral. Nessa situação específica, caso a empresa impeça de alguma forma o trabalhador de votar, ela ainda pode responder a ação civil pública, ou ações individuais e coletivas, com o pagamento de indenização pelos danos morais praticados.

Espera-se que essa pesquisa possa contribuir e ampliar a compreensão acadêmica e científica sobre o assédio eleitoral, tendo em vista as escassas pesquisas a respeito da temática,

permitindo refletir se o assédio moral decorre das relações interpessoais, é por meio dessas relações que o fenômeno pode ser combatido.

Nesse sentido, vale ressaltar que o entendimento do MPT está correto, é preciso que as práticas de Assédio Eleitoral no ambiente de trabalho sejam punidas para que os empresários entendam que não possuem o direito de influenciar na decisão de seus funcionários no que diz respeito ao voto, tendo em vista que essa é uma decisão livre e pessoal, assegurada pela Constituição Federal de 1988. Na qual acarretará em medidas administrativas e judiciais, na tentativa de assegurar a ordem jurídica, a democracia e os interesses individuais e sociais indisponíveis, cabível pelo Ministério Público do Trabalho na apuração da responsabilidade criminal.

## REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2 ed. rev. e atual. Curitiba: Juruá, 2009.p.49.

ARAÚJO, Adriane. **Enfrentamento ao assédio eleitoral deve estar na mira do compliance empresarial**. 2022. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/enfrentamento-ao-assedio-eleitoral-deve-estar-na-mira-do-compliance-empresarial-19102022>>. Acesso em 15 de mar. 2023.

BALAGO, Rafael. **Datafolha: 4% dos eleitores dizem ter sofrido assédio eleitoral**. São Paulo: Folha de S.Paulo. 29 out 2022. Disponível em <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2022/10/datafolha-4-dos-eleitoresdizem-ter-sofrido-assedio-eleitoral.shtml?origin=folha>. Acesso em: 09 de mar. 2023.

BARBOSA, Gustavo Filipe Garcia. **Assédio Mora I- Violencia Psicologica no ambiente de trabalho**, 4ºed- Editora Juspodivm, 2020, p. 66.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 4º Ed. São Paulo Ltr 2008.

BOMFIM, Vólia. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Método, 2022.

BORBA, Felipe. Violência política e eleitoral nas eleições municipais de 2020. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, n. 37, p. 21, 2022

BRANT, Danielle. MACHADO, Renato. **Senado vai instalar CPI sobre assédio eleitoral depois da eleição**. Brasília: Folha de S.Paulo. 25 out 2022. Disponível em <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2022/10/pacheco-da-aval-para-cpisobre-assedio-eleitoral-mas-instalacao-deve-ficar-para-depois-daseleicoes.shtml>. Acesso em 10 de nov 2022.

BRASIL, Código Penal - **Decreto Lei 2848/40**. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10611615/artigo-216-do-decreto-lei-n-2848-de-07-de-dezembrode-1940>>. Acesso em: 09 de mar. 2023.

BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho - **Decreto Lei 5452/43**. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/173000203/paragrafo-1-artigo-223g-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>>. Acesso em: 09 de mar. 2023.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho. **TRT-16 1124200900216004 MA 01124-2009-002-16-00-4**, Recorrentes: Musical Reprise LTDA e Silvane Trindade da Cruz. Recorridos: Silvane Trintade da Cruz e Musical Reprise LTDA. Relator: Des. Luiz Cosmo da Silva Júnior, Data de Julgamento: 10/08/2011, Data de Publicação: 17/08/2011)

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho. **TRT-3 – Recurso Ordinário: 02104201114203003 0002104-35.2011.5.03.0142**, Recorrente: T&L Comércio Indústria e Serviços LTDA. Recorrida: Sandra Jacinta Ribeiro. Relator: Des. Sebastiao Geraldo de

Oliveira, Segunda Turma, Data de Publicação: 06/02/2013 05/02/2013. DEJT. Página 96. Boletim: Sim.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **TST – Recurso de Revista: 11655420135090001**, Recorrente: Unika Comércio de Automoveis LTDA. Recorrida: Hellen Jane Cristofolini. Relator: Des. João Pedro Silvestrin. Data de Julgamento: 04/03/2015, Data de Publicação: DEJT 06/03/2015) == TST - RR: 11655420135090001 Data de Julgamento: 04/03/2015, Data de Publicação: DEJT 06/03/2015

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **TST-Ag. E-RR 7/89**, Rel.: Min. Marco Aurélio, Ac. SDI 1810/89. Disponível em [https://www.conjur.com.br/2002-jun14/telepar\\_condenada\\_pagar\\_50\\_mil\\_empregado?pagina=5](https://www.conjur.com.br/2002-jun14/telepar_condenada_pagar_50_mil_empregado?pagina=5). Acesso em: 10 de mar. 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 10 de mar. 2023.

BRASIL. **Lei das Eleições – Lei nº 9.504, de 30 de setembro de 1997**. Estabelece normas para as eleições. Disponível em: <<https://www.tse.jus.br/legislacao/codigo-eleitoral/lei-das-eleicoes/lei-das-eleicoes-lei-nb0-9.504-de-30-de-setembro-de-1997>>. Acesso em: 10 de mar. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943 [...]. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm). Acesso em: 10 de mar. 2023.

BRASIL. **Lei nº 4.737, de 15 de julho de 1965**. Institui o Código Eleitoral. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l4737compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4737compilado.htm)>. Acesso em: 10 de mar. 2023.

BRASIL. **RESOLUÇÃO Nº 23.610, DE 18 DE DEZEMBRO DE 2019**. Dispõe sobre propaganda eleitoral, utilização e geração do horário gratuito e condutas ilícitas em campanha eleitoral. Disponível em: <<https://www.tse.jus.br/legislacao/compilada/res/2019/resolucao-no-23-610-de-18-de-dezembro-de-2019>>. Acesso em: 10 de mar. 2023.

CAPITAL, carta. **Empregados denunciam coação para participar de atos golpistas nas estradas em SC**. Brasil. 14 nov. 2022. Disponível em <https://www.cartacapital.com.br/politica/empregados-denunciam-coacao-paraparticipar-de-atos-golpistas-nas-estradas-em-sc/>. Acesso em: 12 de mar. 2023.

COELHO, Fábio Ulhoa. Curso de Direito **Civil: Contratos**, vol 3. 3 ed renovada. São Paulo: Saraiva, 2009.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade Civil**. 20ª ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

FRONTZEK, L. G. M. **Assédio moral: novos rumos da violência psicológica no trabalho**. 2009. Dissertação: (Mestrado Psicologia) – Universidade Federal de Minas Gerais. 2009.

GIDDENS, A. Sociologia. 4. ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.

**G1. Caminhoneiros relatam que foram obrigados a fazer bloqueios ou que estão presos no congestionamento**. 02 nov 2022. Disponível em <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2022/11/02/caminhoneiros-relatamque-foram-obrigados-a-fazer-bloqueios-ou-que-estao-parados-nocongestionamento.ghtml>. Acesso em: 12 de mar. 2023.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro**, volume II, teoria geral das obrigações. 6 ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

GONSALVES, E. **Conversas sobre iniciação à pesquisa científica**. Elisa Pereira Gonsalves. Campinas, SP: Editora Alínea, 2001.

GONZATTO, Mabel Flávio Real. **Direito do Trabalho**- Curitiba, Juruá 2007-p.363.

HANNABUSS, S. **Bullyng at work**. *Library Management*, v. 19, n. 5, p. 304-310, 1998.

HIRIGOYEN, M. **Mal-Estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral**. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kühner. 13. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011. p. 65)

JAIRO, Araldi. A magia do populismo: bolsonaristas e lulistas, o mesmo cabresto. Brasil : News D Editorial, 2022. Pág. 9.

LEYMANN, H. The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, v. 5, n. 2, p. 165-184, 1996.

LIMA FILHO, Francisco. **Assédio moral eleitoral no âmbito das relações de trabalho**. 2022. Disponível em: <<https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000926-38.2020.5.02.0371/2#4f5d60e>>. Acesso em 20 de mar. 2023.

MACIEL, S. E. V.; SÁ, M. A. D. **Motivação no trabalho: uma aplicação do Modelo dos Dois Fatores de Herzberg**. *Studia Diversa, CCAE-UFPB*, v. 1, n. 1, p. 62-86, out. 2007.  
MAIA, Flávia. **Número de denúncias de assédio eleitoral em 2022 é 12 vezes maior que em 2018**. Brasília: JOTA. 31 out 2022. Disponível em <https://www.jota.info/eleicoes/denuncias-de-assedio-eleitoral-em-2022-e-12-vezes-maior-que-2018-31102022>. Acesso em 9 dez 2022.

MARIANO, Marcelo. **O que é locaute e por que empresários não podem obrigar funcionários a cruzarem os braços**. Goiás: Diário de Goiás. 08 nov 2022. Disponível em <https://diariodegoias.com.br/o-que-e-locaute-e-por-queempresarios-nao-podem-obrigar-funcionarios-a-cruzarem-os-bracos/260393/>. Acesso em 20 de mar. 2023.

MARQUES, Fabiola. **Assédio eleitoral nas relações de trabalho**. 2022. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2022-out-21/reflexoes-trabalhistas-assedio-eleitoral-cometido-ambito-relacoes-trabalho>>. Acesso em 20 de mar. 2023.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio Moral no emprego**. São Paulo: Atlas, 2012. p.17

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva., 2022.

MATOSSO, Arnaud. **Ensaio sobre Lulismo, Bolsonarismo, Populismo**. Pernambuco: Vedas Produções, 2022. Pág. 8-9.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Nota Técnica/Coordigualdade nº 001/2022**. Disponível em: <<https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nt-assedio-eleitoral.pdf>>. Acesso em 20 de mar. 2023.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Nota Técnica/Coordigualdade nº 001/2022**. Disponível em: <<https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nt-assedio-eleitoral.pdf>>. Acesso em 20 de mar. 2023.

MORAES, Alexandre de. **Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional**. Ed. Atlas – 2003. 2ª Ed. p.128.

MORGAN, G. **Organizações como sistemas políticos**. In: \_\_\_\_\_. *Imagens da Organização*. São Paulo: Atlas, 1996. Cap. 6, p. 145-203.

MYNAIO, M. C. **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 1998.

NASCIMENTO, Sonia Mascaro. **Assédio moral**. São Paulo: Saraiva, 2009.

NUNES, T. S.; TOLFO, S. R. Assédio moral em universidades: as possíveis consequências em comentar e/ou denunciar a violência. **Administração Pública e Gestão Social**, v. 5, n. 4, p. 148-155, 2013.

OLIVEIRA, Carmen Gabrielli Ferreira; PEREIRA, William Eufrásio Nunes. **Coronelismo e direito eleitoral na velha república**. Natal/RN – v. 13 nº 2: Interface URFN. Ago a Dez 2016. Pág. 69-71.

PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do assédio moral no trabalho: uma abordagem transdisciplinar**. São Paulo: LTr, 2008. p. 57)

PRODANOV, Cleber Cristiano. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. Cleber Cristiano Prodanov, Ernani Cesar de Freitas. – 2. ed. – Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

RODRIGUES, M.; AALTONEN, A. A reação ao assédio moral no ambiente do trabalho.

ReCaPe – **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 3, n. 2, p. 76-86, 2013.

RODRIGUES, Silvio. **Direito Civil** 4. 20 ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

SALES, Rafael. **Assédio eleitoral no ambiente de trabalho**. 2022. Disponível em: <<https://oabce.org.br/2022/10/rafael-sales-assedio-eleitoral-no-ambiente-de-trabalho/>>. Acesso em: 10 de dez. 2022.

SAMPAIO, J. R. O Maslow desconhecido: uma revisão dos seus principais trabalhos sobre motivação. **Revista de Administração**, v. 44, n. 1, p. 5-16, 2009.

SCHEIN, E. H. **Cultura organizacional e liderança**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

SHIRADO, Nayana. Assédio eleitoral no ambiente de trabalho: a ingerência do empregador na escolha política do empregado. **Revista de Jurisprudência do Tribunal Regional Eleitoral do Amazonas**, Manaus, n. 15, p. 13-51, 2015.

SILVA, José Afonso do. **Curso de direito constitucional positivo**. São Paulo: Malheiros Editores, 1999, p. 221.

SILVA, V. V.; NAKATA, L. E. Da deterioração das relações à escolha pela permanência: o assédio moral no trabalho. **ReCaPe – Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 6, n. 2, p. 206-214, 2016.

SOBRINHO, Wanderley Preíte. **Assédio eleitoral atinge mais os pobres, diz procurador-geral do Trabalho**. São Paulo: UOL. 27 out 2022. Disponível em <https://noticias.uol.com.br/eleicoes/2022/10/27/assedio-eleitoral-entrevistaeleicoes-2022-procurador-geral-do-trabalho.htm>. Acesso em 9 dez 2022.

STADLER, Denise de Fátima. **Assédio moral: uma análise da teoria do abuso de direito aplicada ao poder do empregador**. São Paulo: LTr, 2008.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. **4ª Região Ação Trabalhista - Rito Ordinário 0020803-52.2021.5.04.0124**. 2022. Disponível em: <<file:///C:/Users/Acer/Downloads/655327e%20-%20Senten%C3%A7a.pdf>>. Acesso em 15 de mar. 2023

TSE. **TSE alerta que assédio eleitoral nos ambientes de trabalho é crime**. 2022. Disponível em: <<https://www.tre-go.jus.br/comunicacao/noticias/2022/Outubro/tse-alerta-que-assedio-eleitoral-nos-ambientes-de-trabalho-e-crime>>. Acesso em: 10 de dez. 2022.

TST, 1ª T., AIRR-15140-19.2006.5.15.0100, **Rel.Des. Conv.** Marcelo Lamego Pertence, DEJT 07.08.2015.

VILAÇA, Marcos Vinícios; ALBUQUERQUE, Roberto Cavalcanti de. **Coronel, coronéis: apogeu e declínio do coronelismo no Nordeste**. 5 ed. Rio de Janeiro: Editora Bertand Brasil, 2006. Pág. 61-62 apud OLIVEIRA, Carmen Gabrielli Ferreira; PEREIRA, William Eufrásio Nunes. Coronelismo e direito eleitoral na velha república. Natal/RN – v. 13 nº 2: Interface URFN. Ago a Dez 2016. Pág. 61-62.