

A EFICÁCIA DA PUNIÇÃO APLICADA PELO PODER PÚBLICO AOS EMPREGADORES QUE COMETERAM ASSÉDIO ELEITORAL NAS EMPRESAS PRIVADAS EM 2022

DOI 10.5281/zenodo.10406221

Simone Lindaura Farias de Oliveira¹
Eliardo Amoroso Jordão²

RESUMO

Este estudo investiga a eficácia das punições impostas pelo poder público aos empregadores que cometeram assédio eleitoral em empresas privadas durante as eleições de 2022. Iniciando com uma análise abrangente do assédio no ambiente empresarial, foram identificados diferentes tipos, com foco especial no assédio eleitoral. Os dados coletados durante o período eleitoral de 2022 revelaram a ocorrência significativa desse crime. Além disso, evidenciou-se que o assédio eleitoral ameaça a dignidade da pessoa humana e coloca em risco a integridade do processo eleitoral. Este estudo aponta para a necessidade de revisão e fortalecimento das sanções vigentes, que se mostraram insuficientes para inibir o assédio eleitoral. Recomenda-se a implementação de políticas mais rigorosas de combate ao assédio eleitoral, com ênfase na conscientização nas empresas privadas e na imposição de sanções proporcionais à gravidade do delito. Também é fundamental estabelecer mecanismos de denúncia acessíveis e seguros para os trabalhadores afetados por essa prática. Espera-se que este estudo contribua para o debate e a formulação de políticas públicas mais eficazes na prevenção e combate ao assédio eleitoral, promovendo ambientes de trabalho mais democráticos e respeitosos, em conformidade com os princípios da dignidade da pessoa humana e da justiça eleitoral.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio Eleitoral; Empresas privadas; eleições de 2022, Eficácia das punições.

THE EFFECTIVENESS OF THE PUNISHMENT APPLIED BY THE PUBLIC AUTHORITY TO EMPLOYERS WHO COMMITTED ELECTORAL HARASSMENT IN PRIVATE COMPANIES IN 2022

ABSTRACT

¹ Graduada no Curso de Direito pela Faculdade de Suzano. Endereço para acessar este CV: <http://lattes.cnpq.br/8681631037570966/> ID Lattes: 8681631037570966

² Delegado de Polícia Titular na Secretaria de Segurança Pública do Estado de São Paulo. Curso Pós Graduação Lato Sensu em "Direitos Humanos, Responsabilidade Social e Cidadania Global" na Pontifícia Universidade Católica PUC RS. Curso Pós Graduação Lato Sensu em "Ciências Penais" pela Universidade Anhanguera - Uniderp. É Professor Universitário. Tem experiência na área de Direito, com ênfase em Direito Público. <http://lattes.cnpq.br/1974331504926996>

This study investigates the effectiveness of punishments imposed by public authorities on employers who committed electoral harassment in private companies during the 2022 elections. Starting with a comprehensive analysis of harassment in the business environment, different types were identified, with a special focus on electoral harassment. Data collected during the 2022 election period revealed the significant occurrence of this crime. Furthermore, it became clear that electoral harassment threatens human dignity and puts the integrity of the electoral process at risk. This study points to the need to review and strengthen current sanctions, which have proven to be insufficient to inhibit electoral harassment. It is recommended that stricter policies be implemented to combat electoral harassment, with an emphasis on raising awareness among private companies and imposing sanctions proportional to the severity of the offense. It is also essential to establish accessible and safe reporting mechanisms for workers affected by this practice. It is hoped that this study will contribute to the debate and the formulation of more effective public policies in preventing and combating electoral harassment, promoting more democratic and respectful work environments, in accordance with the principles of human dignity and electoral justice.

KEYWORDS: Electoral Harassment; Private companies; 2022 elections, Effectiveness of punishments.

LA EFECTIVIDAD DE LA SANCIÓN APLICADA POR EL PODER PÚBLICO A LOS EMPRESARIOS QUE COMETIERON ACOSO ELECTORAL EN EMPRESAS PRIVADAS EN 2022

RESUMEN

Este estudio investiga la efectividad de los castigos impuestos por las autoridades públicas a los empleadores que cometieron acoso electoral en empresas privadas durante las elecciones de 2022. A partir de un análisis integral del acoso en el entorno empresarial, se identificaron diferentes tipos, con especial enfoque en el acoso electoral. Los datos recopilados durante el período electoral de 2022 revelaron la importante incidencia de este delito. Además, quedó claro que el acoso electoral amenaza la dignidad humana y pone en riesgo la integridad del proceso electoral. Este estudio señala la necesidad de revisar y fortalecer las sanciones actuales, que han demostrado ser insuficientes para inhibir el acoso electoral. Se recomienda implementar políticas más estrictas para combatir el acoso electoral, con énfasis en concientizar a las empresas privadas e imponer sanciones proporcionales a la gravedad de la infracción. También es fundamental establecer mecanismos de denuncia accesibles y seguros para los trabajadores afectados por esta práctica. Se espera que este estudio contribuya al debate y la formulación de políticas públicas más efectivas para prevenir y combatir el acoso electoral, promoviendo ambientes laborales más democráticos y respetuosos, acordes con los principios de dignidad humana y justicia electoral.

PALABRAS CLAVE: Acoso Electoral; Compañías privadas; Elecciones 2022, Eficacia de las sanciones.

INTRODUÇÃO

O Assédio Eleitoral teve grande repercussão no decorrer das eleições presidenciais do ano de 2022 devido ao crescimento exorbitante no número de denúncias por tal prática. Foram veiculados, nas mídias de todo país, diversos debates acerca do assunto, com a finalidade de conscientizar a população da prática criminosa, bem como, divulgar um canal disponibilizado pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) para denúncias através do aplicativo Pardal da Justiça Eleitoral.

Tal prática é caracterizada por atos que visam impedir que os empregados exerçam o direito ao voto secreto e direto com autonomia, provocando embaraço na escolha de seus representantes. O poder dos empregadores e seus prepostos não é ilimitado em relação aos empregados, pelo contrário, aqueles, devem garantir a liberdade política, respeitando a soberania popular, o Estado democrático de Direito e a Dignidade da Pessoa Humana.

O Assédio Eleitoral dilacera o ideário da democracia por meio da coação, impondo verdadeiro vício de consentimento, cerceando o direito ao voto secreto, direto e consciente configurando um entrave na manutenção de uma democracia real e efetiva. Apesar da existência de legislação que configura o Assédio Eleitoral como crime, sabe-se que o tema ainda é pouco explorado no que tange a eficácia das penas aplicadas pelo poder público.

Em razão dos fatos apresentados, torna-se de extrema relevância o estudo da eficácia da punição aplicada pelo poder público aos empregadores que cometeram assédio eleitoral nas empresas privadas em 2022, com a finalidade de produzir e disseminar conhecimento sobre o tema.

Diante do exposto, busca-se por meio do presente trabalho, instigar o leitor a empreender pensamentos críticos no que concerne às máculas advindas do Assédio Eleitoral, havendo que ser feito, a partir disso, verdadeiro juízo ético-moral das implicações jurídicas consoantes à conduta perscrutada, no intuito de entender se a aplicação da punição pelo poder público é eficaz para coibir o assédio eleitoral, e disponibilizar à sociedade acadêmica documento que trará subsídios para novas pesquisas sobre o tema.

Para tanto, o presente estudo será iniciado apresentando a definição geral de assédio moral e, posteriormente, delimitar, especificamente o que se refere ao assédio eleitoral. Posteriormente, demonstra-se uma síntese de um levantamento processual que exemplifique, na prática, o assédio eleitoral e as punições aplicadas e por fim, busca-se analisar, com base nos dados processuais obtidos, se a legislação vigente coíbe a reincidência do assédio eleitoral, bem como, se essa prática fere a dignidade da pessoa humana.

Para a elaboração da presente pesquisa foram levantadas as seguintes hipóteses: Se a legislação vigente prevê punição de até quatro (4) anos de reclusão associado a multa para o empregador que comete Assédio Eleitoral, conforme dispõe o art. 301 do Código Eleitoral, então não seria suficientemente eficaz, pois se assim o fosse, não haveria o aumento exorbitante de denúncias, como ocorreu nas eleições presidenciais do ano de 2022, fato este que o que evidenciou, como será demonstrado ao longo da exposição da pesquisa, um grande aumento em relação as eleições de 2018. Ademais, se o Assédio Eleitoral viola os fundamentos da República Federativa do Brasil (RFB/88), no que tange ao pluralismo político, aos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, na soberania popular caracterizada pelo direito ao voto direto e secreto cerceando a liberdade de consciência e de expressão, então o Assédio Eleitoral viola o princípio da Dignidade da Pessoa Humana, pois esse princípio está relacionado a todos os objetivos elencados nos fundamentos da Constituição Federal de 1988.

Quanto à metodologia empregada foi realizada pesquisa bibliográfica de caráter exploratório, através do método dedutivo, por ser estudo preliminar, em busca de informações e conhecimentos prévios, ou seja, aprofundar e aperfeiçoar as ideias com a finalidade de refutar ou confirmar as hipóteses levantadas.

A pesquisa bibliográfica foi alicerçada por doutrina que aborda o assunto, bem como livros, periódicos, artigos científicos, jurisprudências, legislação vigente e sites especializados em notícias.

DEFINIÇÃO DE ASSÉDIO NAS EMPRESAS PRIVADAS

A definição de assédio nas empresas privadas tem sido objeto de discussão tanto no campo jurídico quanto no meio empresarial. Com o crescimento do número de casos relatados, é fundamental compreender o que constitui o assédio e quais são as medidas legais e doutrinárias aplicáveis a esse tipo de conduta. Além disso, é importante também analisar o que caracteriza o então chamado “assédio eleitoral” nas empresas privadas de acordo com as leis e doutrina brasileira. Neste artigo, esses temas serão abordados a fim de fornecer uma visão aprofundada acerca deles.

Primeiramente, é necessário definir o que caracteriza o assédio nas empresas privadas e, posteriormente, tratar, especificamente sobre o assédio eleitoral.

Não existe uma lei específica no Brasil que trate exclusivamente do assédio moral no ambiente de trabalho, porém, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Constituição Federal de 1988 oferecem proteções aos trabalhadores e servem como base para a interpretação dessas situações, mas não detalham especificamente o assédio moral.

Em havendo essa ausência de leis e definições específicas, a Secretaria da Comunicação do Tribunal Superior do Trabalho publicou em 2022 uma cartilha com chamada de “Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral – Pare e Repare: por um ambiente de trabalho mais positivo” na qual traz a definição de Assédio Moral:

Assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho. (TST, 2022, p. 6)

Ainda mais, a mesma cartilha prossegue definindo que especialistas ensinam que o assédio moral consiste em qualquer forma de conduta abusiva que se manifesta através de comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos capazes de causar prejuízos à personalidade, dignidade e integridade física e

psicológica de um indivíduo, podendo ameaçar seu emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho.

No contexto do serviço público, o assédio moral é caracterizado por ações repetitivas de um agente público que, indo além dos limites de suas funções, por meio de ações, omissões, gestos ou palavras, têm a intenção ou efeito de prejudicar a autoestima, autodeterminação, progressão na carreira ou estabilidade emocional de outro agente público ou empregado de uma empresa prestadora de serviço público. Isso resulta em danos mensuráveis no ambiente de trabalho. (TST, 2022) Tendo como pressuposto o que ocorre na esfera pública, tecnicamente, é possível aplicar o referido conceito à esfera privada também.

Essa forma de violência busca desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo, podendo ser executada tanto por meio de ações diretas (acusatórias, insultos, gritos, humilhações públicas) quanto indiretas (espalhar boatos, isolar, recusar a comunicação, fofocas e exclusão social). A humilhação repetitiva e prolongada interfere significativamente na vida do profissional, afetando a identidade, dignidade e relações pessoais e sociais, resultando em danos à saúde física e mental que podem levar à incapacitação laboral, desemprego e até mesmo óbito. (TST, 2022)

Tais comportamentos são inconsistentes com os princípios da Constituição da República e diversas leis que salvaguardam a dignidade humana e o valor social do trabalho. Por essa razão, é imperativo combater essas atitudes. Entre elas, de modo primevo, é possível citar o artigo 5º, X e 6º da CF, o artigo 186 do Código Civil e o artigo 116, II, IX e XI da Lei nº 8.112/1990):

A República Federativa do Brasil tem como fundamentos: a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV). É assegurado o direito à saúde, ao trabalho e à honra (art. 5º, X, e 6º, CF).

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

São deveres do servidor público, entre outros, manter conduta compatível com a moralidade administrativa, tratar as pessoas com urbanidade e ser leal às instituições a que servir (art. 116, II, IX e XI, da Lei nº 8.112/1990).

Em suma, é possível inferir que o assédio moral é caracterizado por práticas abusivas que acontecem de forma persistente e repetitiva no ambiente de trabalho, com o objetivo de intimidar, humilhar ou constranger um funcionário. Essas práticas podem ocorrer tanto de forma direta, através de ofensas verbais e agressões físicas, quanto de forma indireta, por meio de gestos, olhares ou atitudes que causem desconforto e prejudiquem o ambiente de trabalho.

Segundo o TST (2022), no contexto laboral, o assédio moral pode ser categorizado conforme sua extensão: 1. Assédio moral interpessoal: ocorre de forma individual, direta e pessoal, visando prejudicar ou eliminar um profissional no contexto da equipe. 2. Assédio moral institucional: surge quando a própria organização encoraja ou tolera atos de assédio. Nessa situação, a entidade jurídica também se torna coautora da agressão, já que, por meio de seus gestores, emprega táticas organizacionais desumanas para impulsionar a produtividade, instaurando uma cultura institucional de humilhação e controle.

A Constituição da República Federativa do Brasil possui como pilares a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV). Ela garante o direito à saúde, ao trabalho e à honra (art. 5º, X, e 6º). Também o Código Civil estabelece que quem, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar um direito e causar dano a outra pessoa, mesmo que exclusivamente moral, comete ato ilícito (art. 186). Já a Lei 8.112/1990 enumera os deveres do servidor público, incluindo a obrigação de manter uma conduta compatível com a moralidade administrativa, tratar as pessoas com urbanidade e ser leal às instituições em que serve (art. 116, incisos II, IX e XI).

TIPOS DE ASSÉDIO

Quanto aos tipos, o assédio moral assume três formas distintas de acordo com o TST (2022): 1. Assédio moral vertical: ocorre entre indivíduos de diferentes níveis hierárquicos, como superiores e subordinados, e pode ser desdobrado em duas categorias: I. Descendente: caracterizado pela pressão dos superiores sobre os subordinados. Os chefes aproveitam sua posição de

autoridade para colocar os colaboradores em situações desconfortáveis, como realizar tarefas não relacionadas ao seu cargo ou qualificação, com o intuito de puni-los por erros cometidos, por exemplo. II. Ascendente: Assédio praticado por subordinado ou grupo de subordinados contra o chefe. Consiste em causar constrangimento ao superior hierárquico por interesses diversos. Ações ou omissões para “boicotar” um novo gestor, indiretas frequentes diante dos colegas e até chantagem visando a uma promoção são exemplos de assédio moral desse tipo.

Conforme informações provenientes do Tribunal Superior do Trabalho (TST), somente no ano de 2021, foram documentados 52.936 processos originados a partir de alegações de assédio moral em ambientes corporativos. Essa estatística apresentou um aumento substancial em relação ao ano anterior, quando foram registrados 12.529 casos que foram objeto de litígio judicial. Esse número alarmante demonstra a importância de se entender e combater esse problema.

É importante ressaltar que o assédio, tanto moral, é uma conduta ilegal passível de punição. A legislação trabalhista brasileira prevê a proteção contra o assédio moral, garantindo ao trabalhador o direito de buscar reparação por danos morais e materiais decorrentes dessa prática. Além disso, os empregadores também são responsáveis por garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável, devendo tomar medidas para prevenir e combater o assédio.

Como se já não bastasse os casos de assédio moral em todas as suas facetas, o Direito Brasileiro tem enfrentado o fenômeno do Assédio Eleitoral.

O QUE É ASSÉDIO ELEITORAL?

No que diz respeito ao assédio eleitoral nas empresas privadas, é importante entender como esse fenômeno se manifesta e como é tratado pela legislação e doutrina brasileira.

De acordo com os termos estabelecidos na Resolução CSJT Nº 355/2023, é conceituado como assédio eleitoral qualquer forma de discriminação, exclusão ou preferência baseada em crenças ou posicionamentos políticos no contexto das relações de emprego, incluindo no processo de contratação. Isso abrange

também situações que envolvam práticas de coerção, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento, com o propósito de influenciar ou manipular votos, apoio, orientações ou expressões políticas de trabalhadores no ambiente de trabalho.

Fenelon (2022) destaca que assédio eleitoral é crime tipificado no art. 301 do Código Eleitoral e se caracteriza por condutas empregadas aos trabalhadores na tentativa de coagir ou influenciar o direito ao sufrágio direto e secreto:

Art. 301. Usar de violência ou grave ameaça para coagir alguém a votar, ou não votar, em determinado candidato ou partido, ainda que os fins visados não sejam conseguidos. Pena - reclusão até quatro anos e pagamento de cinco a quinze dias-multa.

Oliveira aduz que, o assédio pode ocorrer de maneira direta ou indireta através de enquetes (art. 33, §5º, da Lei 9.504/97); difusão de propagandas eleitorais nos canais eletrônicos das empresas (art. 57-C, § 1º, I, da Lei 9.504/97); impossibilitando ou obstando o voto (art. 297 do Código Eleitoral). Nas palavras da autora, essas condutas podem ser caracterizadas ainda, por meio de:

(...) promoção, no dia da eleição, com o fim de impedir, embaraçar ou fraudar o exercício do voto a concentração de eleitores, sob qualquer forma, inclusive o fornecimento gratuito de alimento e transporte coletivo (art. 302 do Código Eleitoral); distribuição de mercadorias, prêmios e sorteios para aliciamento de eleitores (art. 334 do Código Eleitoral). (OLIVEIRA, 2023, p. 3).

De acordo com a legislação brasileira, o assédio eleitoral é considerado uma prática nefasta passível de punição. A Constituição Federal em seu artigo 14 assegura o direito de voto à cada cidadão, e declara que: “A soberania popular será exercida pelo sufrágio universal e pelo voto direto e secreto, com valor igual para todos,” (...), sendo proibidas quaisquer formas de coação ou influência indevida sobre esse direito.

O Código Eleitoral tipifica a conduta como crime de corrupção e prevê a aplicação de penalidade conforme disposto em seu artigo 299:

Dar, oferecer, prometer, solicitar ou receber, para si ou para outrem, dinheiro, dádiva, ou qualquer outra vantagem, para obter ou dar voto e

para conseguir ou prometer abstenção, ainda que a oferta não seja aceita: Pena - reclusão até quatro anos e pagamento de cinco a quinze dias-multa.

O Assédio Eleitoral além de violar a dignidade humana afronta diversos direitos fundamentais dos seres humanos elencados no art. 5º, incisos V e X, da Constituição Federal de 1988 que assegura o direito a intimidade, ao patrimônio moral e material, à imagem e a vida privada, possibilitando, no caso de violação, indenização:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem; X - São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação (BRASIL, 1988)

A Consolidação das Leis de Trabalho, assegura às vítimas do assédio moral, a extinção da relação contratual de forma indireta conforme o art. 483, alíneas “a”, “b”, “c”, “d”, “e”, “f” e “g”:

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; c) correr perigo manifesto de mal considerável; d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato; e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários (BRASIL, 1943).

Para minimizar o sofrimento da vítima, existe a possibilidade de pleitear danos morais pelos sofrimentos suportados, entendimento pacificado pelos Tribunais do Trabalho, conforme a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, no julgamento do Recurso Ordinário Trabalhista nº 00210247320195040231 demonstra:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. Confissão ficta, não elidida, presume o tratamento indevido dispensado ao reclamante pela chefia imediata, demonstrando violação a direitos da personalidade, segundo circunstâncias que decorrem da relação de emprego, caracterizando assédio moral no trabalho, passível de indenização. Quantum indenizatório fixado na origem razoável e condizente com decisões semelhantes nesta Justiça Especializada (RIO GRANDE DO SUL, 2021).

No entanto, apesar das medidas legais existentes, o assédio eleitoral ainda é uma prática recorrente em muitas empresas privadas brasileiras. O poder hierárquico exercido pelos empregadores pode criar uma relação desigual de poder, o que facilita o assédio eleitoral. Por isso, além da legislação, é fundamental que as empresas adotem políticas e práticas que coíbam esse tipo de conduta, garantindo a liberdade e o direito de escolha dos funcionários.

É importante que todos os envolvidos - trabalhadores, empregadores, legisladores e a sociedade em geral - se engajem na luta contra o assédio nas empresas privadas. É fundamental que sejam criadas políticas de prevenção e combate ao assédio, bem como que haja uma maior conscientização sobre os direitos dos trabalhadores e sobre as consequências negativas dessa prática. Somente assim será possível construir um ambiente de trabalho mais seguro, saudável e justo.

A TEORIA E PRÁTICA: LEVANTAMENTO DE DADOS ACERCA DO ASSÉDIO ELEITORAL NAS ELEIÇÕES DE 2022

A escrita da lei com a intenção de promover a justiça e a ordem na sociedade, muitas vezes parece atingir um estado de perfeição em suas formulações. Cada cláusula e artigo é escolhido com precisão para abordar situações específicas, estabelecendo direitos e responsabilidades de maneira inequívoca. No entanto, essa perfeição aparente muitas vezes esbarra na complexa e multifacetada realidade da aplicação legal. A lacuna entre a teoria e a prática se torna evidentemente clara, com fatores como interpretação variável, nuances contextuais e até mesmo conflitos de interesse que frequentemente distorcem a aplicação que a lei parece oferecer.

Embora a lei escrita aponte para um tipo de conduta que, em tese, seria perfeita, capaz de orientar a sociedade com clareza, a transição para a realidade prática muitas vezes revela desafios que comprometem sua aparente perfeição. A diversidade de cenários e a dinâmica humana imprevisível frequentemente fazem com que a interpretação da lei varie, gerando margens para ambiguidade e discordância. Além disso, a implementação da lei muitas vezes esbarra em obstáculos burocráticos, falta de recursos adequados e até mesmo corrupção, que minam a execução justa e consistente das disposições legais. (Nunes, 2011)

Sendo um pouco mais prática, é notório que as leis vigentes pretendem preservar os trabalhadores de assédio eleitoral, porém, infelizmente, a teoria da lei escrita, por vezes, não encontra alicerce na vida real.

Segundo o portal de notícias do Tribunal Superior Eleitoral acerca do pleito de 2022, o ministro Alexandre de Moraes, então presidente do TSE, recebeu das mãos do procurador-geral do Trabalho, José de Lima Ramos Pereira, o Relatório de Atividades intitulado "Assédio Eleitoral Eleições 2022".

O relatório foi preparado pela Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho, vinculada ao Ministério Público do Trabalho (MPT). Pereira, por intermédio do relatório supracitado, destacou que o número de denúncias de assédio eleitoral cresceu substancialmente, passando de 2,3 mil para 3.206 até aquele momento. Durante o processo eleitoral, o MPT emitiu 1,4 mil recomendações, entrou com 80 ações civis públicas e estabeleceu 300 termos de ajuste de conduta, buscando punir o assédio eleitoral. O procurador-geral ressaltou o compromisso do MPT em responsabilizar aqueles que infringiram a lei e evitar recorrências desses incidentes.

Segundo o Portal do TSE (2022), Pereira, no mesmo relatório, explicou que o MPT atuou ativamente para coibir o assédio moral no ambiente de trabalho durante as eleições, assegurando que os trabalhadores pudessem exercer seu direito ao voto sem interferências. Agora, o foco está na aplicação de punições e responsabilização dos infratores para prevenir futuros casos. O procurador-geral também discutiu a necessidade de o Ministério Público do Trabalho se envolver no sistema de segurança e justiça eleitoral em resposta às denúncias no ambiente de trabalho. Ele observou que, apesar de o assédio eleitoral já ter

ocorrido nas Eleições de 2018, a atual situação apresenta características distintas e preocupantes. Entre as sanções previstas para os responsáveis pelo assédio eleitoral estão multas, algumas das quais já atingiram R\$ 10 milhões. Pereira informou que o MPT ainda está em processo de determinar o montante total das multas que serão aplicadas a empresas e empregadores responsáveis por práticas de assédio eleitoral. Adicionalmente, em janeiro de 2023, o MPT planeja concluir uma análise segmentada das práticas de assédio eleitoral e identificar os grupos de trabalhadores mais afetados por essa questão.

O próprio TSE informou que referido relatório define o assédio eleitoral como "a prática de coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento associados a um determinado processo eleitoral, com o objetivo de influenciar ou manipular o voto, apoio, orientação ou manifestação política de trabalhadores no ambiente de trabalho ou em contextos relacionados ao trabalho". A análise revela que a maioria das condutas ilegais denunciadas estava vinculada às eleições presidenciais e que o número de denúncias aumentou consideravelmente após o primeiro turno. Até o dia 3 de outubro de 2022, foram registradas 68 denúncias e 52 empresas investigadas. No dia 29, esses números saltaram para 2.360 denúncias e 1.808 empresas sob investigação. O pico de denúncias ocorreu em 28 de outubro de 2022.

O MPT observa que a região Sul apresentou a maior quantidade de denúncias até o primeiro turno. Após 3 de outubro, a região Sudeste (notadamente os estados de Minas Gerais e São Paulo) se destacou, com 934 relatos contra 705 empresas ou indivíduos investigados. Em seguida, veio a região Sul, com 690 denúncias, seguida pelo Nordeste, com 413, Centro-Oeste, com 198, e, por fim, a região Norte, com 125. O relatório também destaca o trabalho realizado pelos procuradores do Trabalho. No dia 29 de outubro, havia 1.492 procedimentos investigatórios em andamento, resultando em 1.157 recomendações emitidas, 225 termos de ajustamento de conduta firmados e 50 ações civis públicas ajuizadas.

Por fim, o MPT enfatiza a necessidade de uma ação contínua contra a violência e o assédio no ambiente de trabalho, decorrentes de orientações e escolhas políticas. O relatório enfatiza que tal atuação é essencial para promover o respeito à cidadania dos trabalhadores e para consolidar a democracia,

requerendo uma abordagem planejada, estratégica, coordenada e articulada do Ministério Público em conjunto com outras instituições e órgãos públicos responsáveis pela supervisão da integridade dos processos eleitorais.

Em uma breve análise acerca da problemática, cabe destacar o que Feliciano e Conforti (2023) chamaram de “novas veredas do velho coronelismo à brasileira”. Para os autores, a democracia demanda educação e engajamento político, e não o afastamento da sociedade, mediante a propagação de notícias falsas que incitam a hostilidade, desrespeito pelas instituições públicas, pelos Poderes, pelas autoridades e pelas decisões judiciais. À medida que os cidadãos são instigados a se opor à lei e à ordem, e uma parcela da sociedade endossa esse tipo de resistência, como tem ocorrido no Brasil, a própria democracia entra em um cenário de vulnerabilidade, o que clama por uma postura assertiva por parte das instituições estabelecidas e de toda a comunidade.

Com o recrudescimento das rivalidades políticas no Brasil desde as eleições gerais de 2014, notadamente nas disputas presidenciais e no impeachment de 2016, os métodos de coação associados a convicções políticas e até mesmo religiosas se intensificaram. Como exemplo, a bancada evangélica no Congresso Nacional foi mobilizada para influenciar os votos dos fiéis, enquanto os representantes do setor agropecuário, por meio da Frente Parlamentar Agropecuária, declararam um apoio massivo, na ordem de 99%, a um candidato específico. (Feliciano; Conforti, 2023) A oferta de vantagens em troca de votos e o uso de violência ou coação para influenciar o processo de votação configuram crimes eleitorais, conforme estabelecido nos artigos 299 e 301 do Código Eleitoral (BRASIL, 1965)

O voto direto e secreto é direito fundamental do cidadão, protegido pela Constituição, como livre exercício da cidadania, liberdade de consciência, de expressão e orientação política. (...) o Código Eleitoral brasileiro e a Lei das Eleições (9.504/1997) definem como criminosas as condutas de oferecer vantagem e/ou de empregar grave ameaça para captar sufrágio eleitoral. Nessa descrição típico-penal insere-se a figura do assédio eleitoral patronal, que se configura nos ensejos em que um empregador oferece vantagens ou faz ameaças para direta ou indiretamente coagir um empregado a votar ou não em um determinado candidato. Além de o infrator poder responder no âmbito penal – as penas são de reclusão até quatro anos, afora os dias-mulas –, há também consequências na esfera trabalhista. Com efeito, a Justiça do Trabalho foi acionada pelo Ministério Público do Trabalho em todo o país para a concessão de liminares impeditivas do assédio

eleitoral, nas semanas que antecederam às eleições para a presidência da República de 2022. As condutas constatadas foram as mais variadas. (Feliciano; Conforti, 2023, p. 8)

Pelo exposto, fica evidente que o assédio eleitoral no Brasil, não é um problema de falta de normatização, muito pelo contrário: o que não falta é proteção legislativa contra esse mal que assola a democracia. O maior problema encontra-se na polarização, na relativização e na disputa de poder que jamais coloca a democracia e os valores humanos em primeiro lugar. Infelizmente, o que há no Brasil não é suficiente para coibir essa prática criminosa podendo até mesmo transformar-se numa prática habitual e sem freios como há de ser abordado no próximo item deste artigo.

SOB A ÓTICA DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Soares e Silva (2019) destacam que no contexto da globalização, é evidente que a sociedade se torna mais intrincada, e isso se reflete nas relações de trabalho, onde o assédio moral se torna mais visível e disseminado. O assédio moral sempre esteve presente nas relações de trabalho, desde os tempos da escravidão até os dias atuais, onde os trabalhadores muitas vezes sofrem tratamentos degradantes por parte de seus superiores, mantendo-os em uma posição subordinada.

Nesse sentido, o sistema jurídico tem se empenhado em lidar com as controvérsias visando proteger a dignidade dos trabalhadores que enfrentam o assédio moral. Isso tem resultado na criação de dispositivos legais e outras medidas destinadas a prevenir, reparar danos e punir os responsáveis por essa conduta prejudicial. Portanto, neste estudo, examinaremos em profundidade o conceito de assédio moral, como esse fenômeno social passou a ser considerado pelo sistema jurídico e, de forma resumida, discutiremos o contexto histórico das relações de trabalho, na tentativa de entender a origem desse comportamento prejudicial que compromete o progresso da sociedade e do mercado de trabalho. (Soares; Silva, 2019)

A Constituição Federal de 1988 estabelece a proteção à dignidade das pessoas como um dos princípios fundamentais da República Federativa do Brasil. Isso implica que o princípio da dignidade da pessoa humana deve ser

observado em todas as interações sociais, incluindo as relações de trabalho. O artigo 1º da Constituição Federal de 1988 descreve os princípios fundamentais da República Federativa do Brasil, que englobam a soberania, a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, bem como o pluralismo político.

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
I - a soberania;
II - a cidadania;
III - a dignidade da pessoa humana;
IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;
V - o pluralismo político. (BRASIL, 1988)

Segundo Soares e Silva (2019) entre os princípios constitucionais, destaca-se o princípio da dignidade da pessoa humana como o mais crucial no contexto do assédio moral nas relações de trabalho. Este princípio reflete a ideia de proteger a pessoa humana tanto em relação ao Estado quanto aos seus pares. O Estado deve agir de maneira a garantir as condições materiais mínimas para que as pessoas preservem sua dignidade. além disso, nas interações humanas em geral, e nas relações de trabalho em particular, assume-se que as pessoas devem ser tratadas de forma igualitária, reciprocamente. É relevante notar também que o princípio dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, delineado no artigo 170 da Constituição Federal de 1988, tem respaldo constitucional. Isso evidencia que os trabalhadores têm o direito à sua dignidade, a qual está acima das questões econômico-sociais e deve ser respeitada nas relações de trabalho.

Nessa perspectiva, adicionalmente, ao abordar a estrutura econômica, a Constituição de 1988, no mencionado artigo 170, estipulou que a ordem econômica do Estado brasileiro deve ser "baseada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, com o propósito de garantir uma existência digna a todos, de acordo com os princípios da justiça social".

Assim, o Estado assume a responsabilidade de garantir o mínimo necessário para que os indivíduos possam exercer esses direitos. No entanto, na realidade atual, não podemos afirmar que esses direitos estão plenamente

definidos, pois as relações de trabalho, assim como todas as interações sociais, estão em constante evolução. Isso requer a realização de estudos e pesquisas para analisar como as realidades se alinham com os conceitos jurídicos aplicados (Soares; Simões, 2019).

No entanto, nem sempre essas disposições são respeitadas, e, em algumas ocasiões, ocorre assédio moral nas relações de trabalho, o que vai contra os princípios fundamentais da República. Portanto, fica evidente que o sistema jurídico que governa as relações de trabalho está intrinsecamente ligado à proteção do trabalhador, que muitas vezes é a parte mais vulnerável nesse contexto, com o objetivo de garantir sua dignidade e promover a justiça social.

A Constituição Federal do Brasil garante o direito à liberdade de voto, de consciência e de orientação política, exercido de maneira democrática através do voto. É estritamente ilegal qualquer forma de coerção que force um funcionário a votar em um candidato escolhido pelo empregador, assim como ameaças e promessas de benefícios também são ilegais nesse contexto. Portanto, uma empresa que ameaça seus funcionários com demissão, os obriga a revelar seu voto, os coage a apoiar o candidato do empregador, oferece benefícios em troca de votos, ameaça reduzir o número de funcionários ou investimentos, ou proíbe e pune funcionários por expressarem seu posicionamento político publicamente, como em suas redes sociais pessoais, está cometendo um crime eleitoral (Fanelon, 2022).

Além disso, veicular qualquer tipo de propaganda eleitoral dentro de empresas é considerado crime eleitoral, de acordo com a Resolução 23.610/19 do Superior Tribunal Eleitoral. Portanto, um empregador que force seus funcionários a usar roupas com propaganda eleitoral também estará cometendo o crime de assédio eleitoral (Fanelon, 2022).

Nas palavras de Fanelon (2022), toda pessoa tem o direito de expressar sua opinião política, contanto que o faça de maneira respeitosa e mantenha uma clara separação entre suas opiniões políticas e seu trabalho. Os funcionários têm o direito de mostrar apoio a candidatos em suas redes sociais pessoais, usar roupas políticas fora do ambiente de trabalho e, em resumo, exercer sua cidadania.

No entanto, temos observado que, durante períodos eleitorais, algumas pessoas enfrentam represálias quando expressam suas opiniões em contextos privados e, de alguma forma, seus empregadores tomam conhecimento disso e optam por demiti-los. É importante ressaltar que a opinião política não deve ser motivo para demissão, e caso isso ocorra, constitui claramente um caso de discriminação, o que vai contra os direitos garantidos pela Constituição Federal. Se um funcionário for demitido devido a sua opinião política, ele tem o direito de buscar compensação judicial por discriminação e, se desejar, até mesmo solicitar o seu retorno ao cargo anterior (Fanelon, 2022).

Quando o assédio eleitoral é praticado de forma generalizada e disseminada em uma empresa, podemos caracterizá-lo como assédio eleitoral organizacional ou psicoterror eleitoral nas relações de trabalho. Essa prática visa controlar a subjetividade e a cidadania do trabalhador, enfraquecendo o processo democrático, prejudicando o ambiente de trabalho (conforme os artigos 7º, XXII; 200, II e VIII e 225 da Constituição Federal de 1988) e afetando a saúde física e mental do trabalhador (de acordo com os artigos 6º e 196 da mesma Constituição) (Oliveira, 2023).

De acordo com a análise de especialistas, o assédio eleitoral, em suas diversas formas, pode ser visto como uma versão moderna do antigo "voto de cabresto". No contexto empresarial, o assédio eleitoral assume uma nova roupagem, lembrando o controle exercido pelos coronéis em regiões remotas do Brasil ao longo da história. O chamado "coronelismo empresarial" se manifesta nas eleições brasileiras do século 21. A verdadeira democracia no Brasil só poderá ser alcançada com a promoção da cidadania, a redução da pobreza, o fortalecimento da justiça social e das instituições públicas e privadas, bem como com o combate e punição das práticas do "coronelismo empresarial" em todos os níveis jurídicos. Isso permitirá que cada trabalhador-cidadão exerça seu direito fundamental de voto com total liberdade de consciência (Oliveira, 2023).

Pelas informações supracitadas, fica evidente, portanto, que a prática do assédio eleitoral no ambiente de trabalho, além de tantos outros danos, fere direta e imediatamente o princípio constitucional e internacional da dignidade da pessoa humana.

DA REPARAÇÃO

Os danos podem ser classificados em duas categorias: danos morais e danos patrimoniais. Os danos morais são aqueles que afetam a integridade moral da pessoa, resultando na violação de sua honra. No contexto do empregado, o empregador é responsável pelos danos morais causados ao empregado. Esses danos são difíceis de mensurar, tornando complexa a determinação de sua compensação. Por outro lado, os danos patrimoniais são aqueles que causam diminuição ou destruição de um bem pertencente ao indivíduo prejudicado. Ao contrário dos danos morais, os danos patrimoniais podem ser quantificados e apresentam-se de forma mais tangível.

Os danos materiais podem ser subdivididos em lucros cessantes e danos emergentes. Danos emergentes referem-se a prejuízos imediatos causados ao patrimônio da parte lesada, facilitando a atribuição de um valor a ser indenizado. Por outro lado, lucros cessantes envolvem a perda de uma vantagem financeira que a pessoa teria obtido caso não fosse o dano causado por terceiros, resultando na frustração de um ganho potencial (Soares; Simões, 2019).

O Ministério Público do Trabalho (MPT), especialmente por meio de sua Coordenação Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Combate à Discriminação no Trabalho (COORDIGUALDADE), tem desempenhado um papel ativo tanto na prevenção quanto na repressão do assédio eleitoral nas relações de trabalho. Para alcançar esse objetivo, o MPT tem adotado várias medidas, como a instauração de procedimentos promocionais conforme a Resolução 174 do Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP), emissão de recomendações com base no artigo 6º, XX, da Lei Complementar 75/93, elaboração de notas técnicas, celebração de Termos de Ajustamento de Conduta (TACs) de acordo com o artigo 5º, §6º, da Lei de Ação Civil Pública (LACP), e ajuizamento de ações civis públicas, com base no artigo 129, III, da Constituição Federal de 1988. Em algumas dessas ações, também é solicitada a condenação em indenização por dano moral coletivo, de acordo com os artigos 5º, V e X, da Constituição Federal, além de requerer explicitamente que as empresas réas sejam impedidas de obter empréstimos e financiamentos de bancos públicos, conforme o disposto no artigo 3º, II, da Lei 9.029/1995 e na Lei

11.948/2009. Essa atuação visa tratar o assédio eleitoral como uma forma específica de assédio moral (Oliveira, 2023).

Observa Oliveira (2023) que embora o MPT tenha estado envolvido em diversas eleições no país, sua atuação foi intensificada nas eleições presidenciais de 2018 e 2022. Como exemplo, em outubro de 2018, o MPT ajuizou uma ação civil pública emblemática, registrada sob o número 0001129-41.2018.5.12.0037, contra a empresa Havan Lojas de Departamento Ltda e seu sócio-gerente, Luciano Hang, devido à sistemática violação da liberdade política dos funcionários.

A Justiça do Trabalho brasileira tem proferido decisões com o objetivo de coibir e reprimir diversas formas de assédio eleitoral, em resposta a provocação do Ministério Público do Trabalho, Sindicatos, Confederações e outros atores legítimos. Abaixo, apresentamos brevemente alguns casos julgados:

Nesse contexto, observa-se que a tentativa de interferência no voto dos trabalhadores representa uma violação ao livre exercício dos direitos políticos e configura o assédio eleitoral. Isso equivale a um abuso do poder direcional da empresa. O caso em análise demonstra que os trabalhadores foram constrangidos pela reclamada a participar de uma reunião com o propósito de direcionar suas escolhas eleitorais. Como resultado, fica configurado o dano moral indenizável. O recurso da reclamada foi indeferido. (TRT da 4ª Região, 4ª Turma, 0020964-33.2019.5.04.0124 ROT, em 08/03/2023, Desembargador André Reverbel Fernandes - Relator)

Outro caso diz respeito ao assédio moral em que ocorreu direcionamento do voto em uma eleição presidencial. O discurso alarmista proferido pelo proprietário da empresa aos seus empregados, no qual mencionava o fechamento de lojas e a perda de empregos em caso de vitória de um candidato à eleição presidencial diferente do que ele apoiava, representa uma conduta claramente assediadora. Isso configura uma clara afronta ao livre exercício da cidadania e à liberdade de convicção filosófica e política, conforme estabelecido nos artigos 5º, VI e VIII, da Constituição Federal de 1988. O recurso foi negado, mantendo a condenação ao pagamento de indenização por dano moral. (TRT12 - ROT - 0000190-47.2020.5.12.0019, Rel. LIGIA MARIA TEIXEIRA GOUVEA, 5ª Câmara, Data de Assinatura: 20/04/2022).

Pelo exposto, torna-se evidente que as medidas punitivas atualmente em vigor para combater o crime de assédio eleitoral não têm alcançado a eficácia desejada, revelando-se insuficientes para coibir essa prática prejudicial à integridade do processo eleitoral. Para enfrentar de maneira efetiva esse desafio, é crucial uma revisão abrangente das políticas e leis eleitorais, que devem ser complementadas por estratégias educacionais e de conscientização pública. Além disso, é imperativo que se estabeleça uma cultura de responsabilidade cívica que desencoraje o assédio eleitoral, promovendo assim um ambiente democrático mais saudável e transparente para todos os cidadãos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse artigo se debruçou sobre a eficácia da punição aplicada pelo poder público aos empregadores que cometeram assédio eleitoral nas empresas privadas em 2022. Os dados levantados enfatizam a importância de abordar e combater o assédio eleitoral nas empresas privadas.

Durante a investigação, definimos o assédio, identificamos seus diferentes tipos e nos aprofundamos no conceito de assédio eleitoral. Os dados levantados revelaram uma triste realidade: nas eleições de 2022, testemunhamos um número significativo de casos desse crime, o que levanta preocupações sobre a integridade do processo eleitoral e a proteção à dignidade da pessoa humana. Consequentemente, as hipóteses levantadas acerca dessa temática investigativa foram validadas, a saber: as atuais punições não coíbem a prática de assédio eleitoral no ambiente privado e, evidentemente, a dignidade da pessoa humana, tão protegida pela Constituição Federal, fica ameaçada.

Ficou evidente ao longo da pesquisa que o assédio eleitoral representa uma ameaça à liberdade e ao exercício democrático do voto, bem como à integridade dos trabalhadores em empresas privadas. No entanto, também constatamos que as punições atualmente em vigor não se mostraram eficazes o suficiente para coibir essa prática. Isso nos leva a concluir que é imperativo que as autoridades públicas e os legisladores revejam e fortaleçam as medidas

punitivas existentes para dissuadir os empregadores de se envolverem no assédio eleitoral.

Nesse sentido, recomendamos que sejam implementadas políticas mais rigorosas e eficazes de combate ao assédio eleitoral, promovendo a conscientização sobre o tema nas empresas privadas e estabelecendo sanções proporcionais à gravidade do delito. Além disso, é fundamental que sejam estabelecidos mecanismos de denúncia seguros e acessíveis para os trabalhadores que enfrentam essa situação. Esperamos que esta pesquisa contribua para o debate e a formulação de políticas públicas mais eficazes na prevenção e combate ao assédio eleitoral, garantindo assim um ambiente de trabalho mais democrático e respeitoso, em conformidade com os princípios da dignidade da pessoa humana e da justiça eleitoral.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Código Eleitoral**. Lei 4.737 de 15 de julho de 1965. Brasília, DF. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4737compilado.htm Acesso em: 10.ago.2023.

BRASIL. **Consolidação das leis trabalhistas**. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Acesso em 20. nov. 2021. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 21.nov.2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região do Rio Grande do Sul. (TRT4). Recurso Ordinário Trabalhista nº 00210247320195040231. Relator: Des. Ricardo Carvalho Fraga, 31 de maio de 2021. Disponível em: <https://trt4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/936353421/recurso-ordinario-trabalhista-rot215551420175040011>. Acesso em: 22 nov. 2022.

FANELON, Fernanda. **Assédio eleitoral é crime - saiba o que é e como denunciar**. Portal Migalhas, 2022. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/375011/assedio-eleitoral-e-crime--saiba-o-que-e-e-como-denunciar> Acesso em: 5. jul. 2023.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; CONFORTI, Luciana Paula. **Sobre o assédio eleitoral no direito do trabalho: as novas veredas do velho coronelismo à brasileira**. Revista UNIFACS, 2023. Disponível em:

<https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/viewFile/8166/4805>. Acesso em: 10. ago. 2023.

NUNES, Claudio Pedrosa. **Uma reflexão conceitual-jurídico-cristã de justiça em Tomás de Aquino**. Tese. (Doutorado em Direito na área de Ciências Jurídico Filosóficas). Faculdade de Direito. Universidade de Coimbra 2011.

OLIVEIRA, Renata Moura Miranda de Oliveira. **Assédio eleitoral vertical descendente no contexto das relações de trabalho**. 2023. Portal jus.com.br. Disponível em: Assédio eleitoral vertical descendente no contexto das relações de trabalho - Jus.com.br | Jus Navigandi. Acesso em: 5.ago.2023.

OLIVEIRA, Renato Tocchetto de; TOLFO, Suzana da Rosa. (orgs.). **Assédio moral no trabalho: características e intervenções**. Florianópolis, SC: Lagoa, 2015.

SOARES, Fernanda Heloisa Macedo; SILVA, Gustavo Pereira da. **O assédio moral nas relações de trabalho sob a perspectiva do princípio da dignidade da pessoa humana**. Revista da CEPEJ Salvador, vol. 21, pp. 205 - 243, jul-dez, 2019.

TSE. **Presidente do TSE recebe relatório sobre casos de assédio eleitoral sofridos por trabalhadores nas Eleições 2022**. Disponível em: <https://www.tse.jus.br/comunicacao/noticias/2022/Dezembro/presidente-do-tse-recebe-relatorio-sobre-casos-de-assedio-eleitoral-sofridos-por-trabalhadores-nas-eleicoes-2022>. Acesso em 13. ago. 2023.

TST (Tribunal Superior do Trabalho). **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho mais positivo**. Brasília; DF, 2022.

Recebido em: 22-10-2023

Aceito em: 30-10-2023