

Análise dogmática sobre o assédio eleitoral: em busca de um ambiente de trabalho sem discriminação e violência¹

Rocco Antonio Rangel Rosso Nelson

Doutorando em Direito pela Universidade de Marília (Unimar). Mestre em Direito Constitucional pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN). Especialista em Ministério Público, Direito e Cidadania pela Escola Superior do Ministério Público do Rio Grande do Norte. Especialista em Direito Penal e Criminologia pela Universidade Potiguar. Especialista em Direito Eletrônico pela Universidade Estácio de Sá. Líder do Grupo de Estudo e Pesquisa em Extensão e Responsabilidade Social, vinculado à linha de pesquisa “Direito ao Trabalho Decente” do Instituto Federal do Rio Grande do Norte (IFRN), *campus* Natal (central). Professor efetivo de Direito do Instituto Federal do Rio Grande do Norte (IFRN), *campus* Natal (central). *E-mail*: roconelson@hotmail.com.

Rafael Laffitte Fernandes

Doutorando em Direito pelo Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa (IDP). Mestre em Ciências Sociais pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN). Especialista em Ética pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN). Especialista em Direito Penal e Criminologia pela Universidade Potiguar. Professor Efetivo de Direito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte (IFRN), *campus* Natal (central). Pesquisador na área de Democracia, Cidadania e Direitos Fundamentais. *E-mail*: rafael.laffitte@ifrn.edu.br.

Resumo: O presente estudo trata de uma análise dogmática sobre a prática do assédio eleitoral nas relações de trabalho. A escolha do tema se justifica diante da busca de implementar o trabalho decente como oitavo objetivo de desenvolvimento sustentável da Agenda 2030, além da grande polarização política presente no Brasil. A pesquisa em tela se utiliza de uma metodologia de análise qualitativa, usando-se os métodos de abordagem hipotético-dedutivos de caráter descritivo e analítico, adotando-se técnica de pesquisa bibliográfica e documental, em que se visita a legislação, a doutrina e a jurisprudência, tendo por desiderato explicitar os contornos jurídicos da prática ilícita do assédio eleitoral perpetrado pelo empregador na fase pré-contratual, contratual e no término do contrato de trabalho.

Palavras-chave: Não discriminação. Relação de trabalho. Assédio eleitoral.

Sumário: **1** Das considerações iniciais – **2** Do respaldo convencional à liberdade política e ao direito à não discriminação por opinião política – **3** Uma tentativa de definição da prática do assédio eleitoral – **4**

¹ Artigo de investigação elaborado de estudo desenvolvido na linha de pesquisa “Direito ao Trabalho Decente”, inscrito no Grupo de Estudo e Pesquisa em Extensão e Responsabilidade Social, do Instituto Federal do Rio Grande do Norte (IFRN), Brasil.

Do poder diretivo do empregador – **5** Do pré-contrato, do contrato de trabalho, da demissão sem justa causa – **6** Precedentes do TST – **7** Das considerações finais – Referências

1 Das considerações iniciais

O valor social do trabalho constitui fundamento da República Federativa do Brasil (art. 1º, IV da CF/88), apresentando-se o trabalho como forma de concretização do princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III da CF/88) e fundamento da ordem econômica (art. 170 da CF/88), além de ser o primado da ordem social (art. 198 da CF/88), o que desvela o trabalho como um direito humano fundamental.

Interligado ao valor social do trabalho está, intimamente, o princípio da não discriminação, o qual é um dos objetivos da República Federativa do Brasil (art. 3º, IV da CF), sendo um dos princípios e direitos fundamentais no trabalho, contido na Declaração da Organização Internacional do Trabalho, que vem por compor a concepção de trabalho decente.

O presente ensaio versa sobre a prática ilícita e inaceitável do assédio eleitoral perpetrado no seio do ambiente de trabalho em face dos trabalhadores que lá laboram.

Nesse contexto, lembra-se que a cidadania e o pluralismo político são, também, fundamento da República Federativa do Brasil (art. 1º, II e V da CF/88), estando resguardado a liberdade política e partidária nos arts. 14 e 17 da CF/88. Além disso, a principal forma de manifestação da cidadania se dá através do direito ao voto direto, secreto, universal e periódico, sendo fundamental para um regime democrático, constituindo-se em uma das cláusulas pétreas (art. 60, §4º, II da CF/88). Diretamente associado à liberdade política e partidária está o direito fundamental à liberdade de expressão e de consciência enunciados no art. 5º, IV, VI, VIII e IX da CF/88.²

A escolha da temática justifica-se em face de constituir como oitavo objetivo de desenvolvimento sustentável (ODS) da Agenda 2030 a busca pela promoção do crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e

² Constituição Federal de 1988. Art. 5º [...]

IV - é livre a manifestação do pensamento, sendo vedado o anonimato; [...]

VI - é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias; [...]

VIII - ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei;

IX - é livre a expressão da atividade intelectual, artística, científica e de comunicação, independentemente de censura ou licença; [...]

produtivo e trabalho decente para todas e todos. Constitui a meta 8.8 “Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, [...]”.

Importa relatar, ainda, que estatisticamente, a partir dos dados extraídos do relatório de atividades sobre a prática do assédio eleitoral, nas eleições 2022, elaborado pela Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (Coordigualdade), órgão do Ministério Público do Trabalho (MPT), apontou-se o recebimento de 2.360 denúncias, o que ensejou a investigação de 1.808 empresas ou pessoas.³ Relevante explicitar que, conforme o relatório supracitado, a maioria das denúncias referiam-se à eleição de Presidente da República, sucedendo-se uma explosão destas após o primeiro turno das eleições de 2022.⁴

A questão problema perpassa em determinar uma definição e pressupostos da conduta do assédio eleitoral, bem como as consequências jurídicas na esfera das relações trabalhistas.

Em face do exposto, a pesquisa em tela, fazendo uso de uma metodologia de abordagem qualitativa, usando os métodos de abordagem hipotético-dedutivos de caráter descritivo e analítico, adotando-se técnica de pesquisa bibliográfica e documental, em que se visita a legislação, a doutrina e a jurisprudência, tem por desiderato explicitar os contornos jurídicos da prática ilícita do assédio eleitoral perpetrado pelo empregador na fase pré-contratual, contratual e no término do vínculo de trabalho.

Para tanto, o presente ensaio se estrutura da seguinte maneira: o plexo normativo internacional do direito à não discriminação e à liberdade política, tentativa de definição do assédio eleitoral, limitação do poder diretivo do empregador, momentos possíveis da prática do assédio eleitoral na relação trabalhista, e a tendência da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) quanto à temática problema.

2 Do respaldo convencional à liberdade política e ao direito à não discriminação por opinião política

Prefacialmente, destaca-se o teor redacional da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), de 10 de dezembro de 1948, firmada por meio da

³ COORDIGUALDADE/MPT. *Assédio eleitoral – eleições 2022*: relatório de atividades, 2022, p. 9. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/estudos-unicamp/relatorio-de-atividades-assedio-eleitoral-e-eleicoes-2022/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em: 22 maio 2024.

⁴ COORDIGUALDADE/MPT. *Assédio eleitoral – eleições 2022*: relatório de atividades, 2022, p. 7. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/estudos-unicamp/relatorio-de-atividades-assedio-eleitoral-e-eleicoes-2022/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em: 22 maio 2024.

Resolução 217 A-III da Assembleia Geral da ONU, a qual configura o marco do sistema protetivo das Nações Unidas, constituindo-se em um verdadeiro código de conduta mundial,⁵ que ventila, logo nos artigos iniciais, a vedação a quaisquer tipos de discriminação.⁶ *In verbis*:

Artigo 7º

Todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. *Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação* que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação.⁷ [...]

Artigo 19

Todo ser humano tem direito à liberdade de opinião e expressão; esse direito inclui a liberdade de, *sem interferência, ter opiniões e de procurar, receber e transmitir informações e idéias por quaisquer meios e independentemente de fronteiras.* [...]

Artigo 21

1. Todo ser humano tem o direito de tomar parte no governo de seu país diretamente ou por intermédio de representantes livremente escolhidos. [...]

(grifos nossos)

O Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (PIDCP), aprovado em 16 de dezembro de 1966 pela Assembleia Geral das Nações Unidas, promulgado no Brasil por meio do Decreto nº 592/92, veda, em diversas passagens, qualquer tipo de discriminação. Transcrevem-se alguns enunciados:

Artigo 2º

1. Os Estados Partes do presente Pacto comprometem-se a respeitar e a garantir a todos os indivíduos que se achem em seu território e que estejam sujeitos a sua jurisdição os direitos reconhecidos no presente Pacto, ***sem discriminação*** alguma por motivo de *raça, cor,*

⁵ Cf. MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. *Curso de direitos humanos*. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2022, p. 73.

⁶ Lembrar que a Declaração Universal dos Direitos Humanos não tem natureza jurídica de tratado internacional, compondo o que se denomina de *soft law*. “A Declaração Universal não é tecnicamente um tratado, eis que não passou pelos procedimentos tanto internacionais como internos que os tratados internacionais têm que passar desde a sua celebração até a sua entrada em vigor; também não guarda as características impostas pela Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados (1969) para que um ato internacional detenha a roupagem própria de tratado, especialmente por não ter sido ‘concluída entre Estados’, senão unilateralmente adotada pela Assembleia Geral da ONU. Assim, *a priori*, seria a Declaração somente uma ‘recomendação’ das Nações Unidas, adotada sob a forma de resolução da Assembleia Geral, a consubstanciar uma ética universal em relação à conduta dos Estados no que tange à proteção internacional dos direitos humanos” (MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. *Curso de direitos humanos*. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2022, p. 76).

⁷ Disponível em: https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf. Acesso em: 24 maio 2023.

*sexo, língua, religião, **opinião política** ou de outra natureza, origem nacional ou social, situação econômica, nascimento ou qualquer outra condição. [...]*

Artigo 25

Todo cidadão terá o direito e a possibilidade, sem qualquer das formas de discriminação mencionadas no artigo 2 e sem restrições infundadas:

a) de participar da condução dos assuntos públicos, diretamente ou por meio de representantes livremente escolhidos;

b) de votar e de ser eleito em eleições periódicas, autênticas, realizadas por sufrágio universal e igualitário e por voto secreto, que garantam a manifestação da vontade dos eleitores;

c) de ter acesso, em condições gerais de igualdade, às funções públicas de seu país.

Artigo 26

Todas as pessoas são iguais perante a lei e têm direito, sem discriminação alguma, a igual proteção da Lei. A este respeito, **a lei deverá proibir qualquer forma de discriminação e garantir a todas as pessoas proteção igual e eficaz contra qualquer discriminação por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião, **opinião política** ou de outra natureza, origem nacional ou social, situação econômica, nascimento ou qualquer outra situação.**

(grifos nossos)

Afere-se, no âmbito do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), adotado na XXI Sessão da Assembleia Geral das Nações Unidas, em 19 de dezembro de 1966, o qual fora promulgado pelo Brasil através do Decreto nº 591, de 06 de julho de 1992, dispositivos referentes à questão da não discriminação. *In verbis*:

Artigo 2º [...]

2. Os Estados Partes do presente Pacto comprometem-se a garantir que os direitos nele enunciados se exercerão **sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião, **opinião política** ou de outra natureza, origem nacional ou social, situação econômica, nascimento ou qualquer outra situação.** [...]

Artigo 6º

1. Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito ao trabalho, que compreende *o direito de toda pessoa de ter a possibilidade de ganhar a vida mediante um trabalho livremente escolhido ou aceito, e tomarão medidas apropriadas para salvaguardar esse direito.*

2. As medidas que cada Estado Parte do presente Pacto tomará a fim de assegurar o pleno exercício desse direito deverão incluir a orientação e a formação técnica e profissional, a elaboração de programas, normas e técnicas apropriadas para assegurar um desenvolvimento econômico, social e cultural constante e o pleno emprego produtivo *em condições que salvaguardem aos indivíduos o gozo das liberdades políticas e econômicas fundamentais.* [...]

Artigo 7º

Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o *direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis*, que assegurem especialmente: [...]

(grifos nossos)

Em sede do continente americano, a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (CADH), aprovada pela Organização dos Estados Americanos (OEA), em 22 de novembro de 1969, o qual fora promulgado pelo Brasil através do Decreto nº 678, de 06 julho de 1992, prescreve, especificamente, o direito à não discriminação. *In verbis*:

Artigo 1º

Obrigação de respeitar os direitos

1. Os Estados Partes nesta Convenção comprometem-se a respeitar os direitos e liberdades nela reconhecidos e a garantir seu livre e pleno exercício a toda pessoa que esteja sujeita à sua jurisdição, ***sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição social.*** [...]

Artigo 23

Direitos Políticos

1. Todos os cidadãos *devem gozar dos seguintes direitos* e oportunidades:

- a) *de participar da direção dos assuntos públicos, diretamente ou por meio de representantes livremente eleitos;*
- b) *de votar e ser eleitos em eleições periódicas autênticas, realizadas por sufrágio universal e igual e por voto secreto que garanta a livre expressão da vontade dos eleitores; e [...]*

Artigo 24

Igualdade perante a lei

Todas as pessoas são iguais perante a lei. Por conseguinte, têm direito, sem discriminação, a igual proteção da lei.

(grifos nossos)

No protocolo adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos, denominado de Protocolo de São Salvador, de 17 de novembro de 1988, o qual no Brasil fora promulgado através do Decreto nº 3.321, de 30 de dezembro de 1999, também prescreve, expressamente, o direito à não discriminação. *In verbis*:

Artigo 3

Obrigação de Não-Discrimina o

Os Estados-Partes neste Protocolo comprometem-se a garantir o exercício dos direitos nele enunciados, *sem discrimina o alguma por motivo de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas* ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, posi o econômica, nascimento ou qualquer outra condi o social.

(grifos nossos)

Importa relatar, ainda, que o direito  o não discrimina o se apresenta amplamente em diversos enunciados da Declara o Sociolaboral do Mercosul, a qual fora aprovada em 1998, sendo revista e ampliada em 2015, bem como possui um dispositivo específico assegurando o tratamento isonômico dos trabalhadores deficientes. *In verbis*:

Artigo 4 

Não discrimina o

1. Os Estados Partes comprometem-se a garantir, conforme a legisla o vigente e práticas nacionais, *a igualdade efetiva de direitos, o tratamento e as oportunidades no emprego e na ocupa o, sem distin o ou exclusão por motivo de sexo, etnia, raça, cor, ascendência nacional, nacionalidade, orienta o sexual, identidade de g nero, idade, credo, opinião e atividade política* e sindical, ideologia, posi o econômica ou *qualquer outra condi o social, familiar ou pessoal*.

2. Todo trabalhador perceber  igual s rio por trabalho de igual valor, em conformidade com as disposi es legais vigentes em cada Estado Parte.

3. Os Estados Partes *comprometem-se a garantir a vigência deste princípio de não discrimina o*. Em particular, *comprometem-se a realizar a es destinadas a eliminar a discrimina o no que tange aos grupos em situa o desvantajosa no mercado de trabalho*.

No âmbito da Organiza o Internacional do Trabalho (OIT), destaca-se a Conven o n  111, concernente   discrimina o em matéria de emprego e profissão, aprovada na 42  reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em 1964, tendo sido promulgada pelo Brasil através do Decreto n  62.150/68, no qual os países

signatários se comprometem em formular uma política de promoção à igualdade de oportunidade na senda laboral com o fito de eliminar todas as formas de discriminação.⁸ *In verbis*:

Artigo 1º

1. Para fins da presente convenção, o termo “discriminação” compreende:

a) Tõda *distinção, exclusão ou preferência fundada* na raça, cõr, sexo, religião, *opinião política*, ascendência nacional ou origem social, que *tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprêgo ou profissão*; [...]

Artigo 2º

Qualquer Membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor *compromete-se a formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprêgo e profissão, com objetivo de eliminar tõda discriminação nessa matéria.*

(grifos nossos)

Lembra-se que a Convenção nº 111 da OIT, acima mencionada, constitui uma das convenções fundamentais da OIT, *status* de “*core obligations*”, visto que a eliminação da discriminação em relação ao emprego e à ocupação é um dos cinco princípios e direitos fundamentais no trabalho, conforme a Declaração da OIT de 1998, na qual se ventilou a ideia de trabalho decente.⁹

Além da Convenção nº 111, destaca-se ainda a Convenção nº 190 sobre a violência e o assédio no mundo do trabalho, aprovada na 108ª reunião da

⁸ Destaca-se que em face da aprovação da Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da OIT, em 1998, a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação já constitui imposição jurídica a todos os membros integrantes da OIT, independe de qualquer ratificação a qualquer convenção específica da OIT. O reconhecimento da declaração da OIT, independentemente de adesão, foi reconhecido expressamente na 87ª Reunião Ordinária da Conferência Internacional do Trabalho da OIT, em 1999.

⁹ “[...]. Decent work means productive work in which rights are protected, which generates an adequate income, with adequate social protection. It also means sufficient work, in the sense that all should have full access to income-earning opportunities. It marks the high road to economic and social development, a road in which employment, income and social protection can be achieved without compromising workers’ rights and social standards. Tripartism and social dialogue are both objectives in their own right, guaranteeing participation and democratic process, and a means of achieving all the other strategic objectives of the ILO. The evolving global economy offers opportunities from which all can gain, but these have to be grounded in participatory social institutions if they are to confer legitimacy and sustainability on economic and social policies” (ILO. *Report of the Director-General: Decent Work*. Geneva, 1999. Disponível em: <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm#Human%20rights%20and%20work>. Acesso em: 10 nov. 2022)

Conferência Internacional do Trabalho, em 2019, que ainda não foi ratificada pelo Brasil. *In verbis*:

Artigo 5º

Com vista a prevenir e a eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho, cada Membro deverá respeitar, promover e realizar os princípios e os direitos fundamentais no trabalho, nomeadamente a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, a abolição efetiva do trabalho infantil e a eliminação da discriminação relativamente ao emprego e à profissão, bem como promover o trabalho decente.

Artigo 6º

Cada Membro deverá adoptar leis, regulamentos e políticas que garantam o direito à igualdade e à não discriminação no emprego e no trabalho, incluindo às mulheres trabalhadoras, bem como aos trabalhadores e a outras pessoas pertencentes a um ou mais grupos vulneráveis ou a grupos em situações de vulnerabilidade que sejam afetadas de forma desproporcionada pela violência e pelo assédio no mundo do trabalho.

(grifos nossos)

Destaca-se que, através da Mensagem nº 86, de 08.03.2023, é remetido ao Congresso Nacional, pela Presidência da República, o texto da Convenção retro para apreciação, dando início, assim, ao processo de eventual incorporação do documento convencional, no qual o Poder Legislativo Federal autoriza ou não o Presidente da República a ratificar a Convenção.¹⁰

3 Uma tentativa de definição da prática do assédio eleitoral

A Convenção nº 190 da OIT prescreve a seguinte definição do instituto do assédio no mundo do trabalho:

¹⁰ “[...] Em verdade, por meio de decreto legislativo, o nosso Parlamento Federal autoriza a ratificação do acordo, que é ato próprio (discricionário) do Chefe do Poder Executivo. O decreto legislativo, quando aprova um tratado internacional, não ‘cria’, pois, o direito, não inova a ordem jurídica. O tratado internacional continua sendo tratado, não se ‘transformando’, *ipso facto*, em Direito interno mediante a intervenção do Congresso. O Parlamento, nessa esteira, apenas aprova ou não o texto convencional, de forma que a aprovação dada pelo Poder Legislativo, em relação ao tratado, não o torna obrigatório, pois o Presidente da República, após isso, pode ou não, a depender da sua vontade, ratificá-lo” (MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. *Curso de direito internacional público*. 15. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023, p. 330).

Artigo 1º

1. Para efeitos da presente Convenção:

(a) o termo “violência e assédio” no mundo do trabalho *refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero; [...]*

(grifos nossos)

A definição retro, pelo seu caráter amplo, permite subsidiar todas as formas de assédio, como as referentes ao assédio moral e ao assédio sexual, além do assédio eleitoral, que é analisado no presente artigo.

De pronto, pode-se identificar que a figura do assédio pressupõe conduta com o atributo de inaceitável ou a promessa de sua realização, o qual pode configurar-se com prática reiterada ou isolada, de sorte a acarretar dano (das mais variadas espécies) ao trabalhador.

O sistema jurídico brasileiro, na senda das relações privadas de trabalho, mesmo após a controvertida reforma trabalhista (Lei nº 13.467/17), que alterou, acrescentou e revogou mais de 200 artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), não possui uma definição legal do assédio moral, sendo o mesmo ofertado pela jurisprudência e pela doutrina.¹¹

¹¹ “Por assédio em um local de trabalho temos que entender total e qualquer conduta abusiva, manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho” (HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. Tradução de Maria Helena Kühner. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 65). “Violência moral intensa praticada por um agente (ou mais), em regra, o empregador ou superior hierárquico (assédio moral ‘vertical descendente’), porém, pode ser efetuado por subordinado (assédio moral ‘ascendente’), por colega de trabalho (assédio moral ‘horizontal’) ou por terceiro não vinculado à hierarquia empresarial. Os atos ofensivos devem ser dolosos ou simplesmente ter por efeito provocar um dano, não desejado, à dignidade ou integridade moral de uma ou de muitas vítimas no trabalho e ocorrem através de uma série de ações – em que cada uma das quais aparece isoladamente como lícita ou ilícita, embora na realidade seja simples fração da atuação total – unidas entre si pela sistematização das circunstâncias que se repetem durante um período (normalmente de duração longa, lenta e gradual), que, no conjunto, constituem, por ficção, fato unitário e unidade jurídica, para todos os efeitos de Direito” (CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. *O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego*. 2. ed. São Paulo: LTR, 2014, p. 143). “O assédio moral pode ser conceituado como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social” (PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LAGO JUNIOR, Antônio; BRAGA, Paula Sarno. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. *Revista eletrônica do curso de Direito da UNIFACS* – debate virtual, Salvador, n. 190, 2016, p. 8. Disponível em: <http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/4229/2884>. Acesso em: 04 jun. 2024. “Em síntese, tem-se no ‘mobbing’ laboral um processo de vitimização do trabalhador, seja discriminando, inferiorizando, hostilizando, entre outras condutas, de forma habitual e constante, acarretando a marginalização do mesmo dentro do espaço laboral e podendo ocasionar severos abalos psicossomáticos no trabalhador vitimado que acaba por sofrer de ansiedade, depressão, ataques de pânico, e mesmo chegando ao ponto de tentativa de suicídio” (NELSON, Rocco Antonio Rangel Rosso; TEIXEIRA, Walkyria de Oliveira Rocha. Da análise dos aspectos estruturantes do assédio moral laboral para sua configuração no sistema normativo brasileiro. *Prisma Jurídico*, v. 16, n.

Apesar de uma definição restritiva, a concepção do assédio sexual encontra-se prescrita no tipo penal do art. 216-A do Código Penal:

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.

Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

Especificamente sobre o assédio eleitoral, desponta-se o mesmo problema do assédio moral, que é a ausência de uma definição legal de sorte a melhor ofertar um contexto de segurança jurídica para os operadores do direito, visto que a expressão apresenta-se repleta de ambiguidade e vaguidade.¹² Assim, recorre-se a definições doutrinárias e eventuais dispositivos infralegais.

No relatório de atividades sobre “Assédio eleitoral: eleições 2022”, elaboradora pela Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (Coordigualdade), órgão da estrutura do Ministério Público do Trabalho (MPT), apresentou-se a seguinte definição quanto ao assédio eleitoral:

O assédio eleitoral se caracteriza como a prática de coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento associados a determinado pleito eleitoral, no intuito de influenciar ou manipular o voto, apoio, orientação ou manifestação política de trabalhadores e trabalhadoras no local de trabalho ou em situações relacionadas ao trabalho.¹³

Já nos termos da Resolução do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) nº 355, de 28 de abril de 2023, que regulamenta os procedimentos administrativos a serem adotados em relação a ações judiciais que tenham por objeto o assédio eleitoral nas relações de trabalho, assim se define a figura do assédio eleitoral:

2, p. 392-427, 2017, p. 399-340. Disponível em: <https://periodicos.uninove.br/prisma/article/view/7690>. Acesso em: 04 jun. 2024)

¹² “[...] Um sentido é ambíguo quando seu conceito é impreciso, quando as qualificações são indeterminadas. Um sentido é vago quando não se pode reconhecer e delimitar com precisão os objetos aos quais a palavra se aplica [...]” (FERRAZ JR., Tércio Sampaio. *Introdução ao estudo do direito*. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2019, 108). Cf. CARVALHO, Aurora Tomazini de. *Curso de teoria geral do direito: o constructivismo lógico-semântico*. 6. ed. São Paulo: Noeses, 2019, p. 82-86.

¹³ COORDIGUALDADE/MPT. *Assédio eleitoral – eleições 2022*: relatório de atividades, 2022. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/estudos-unicamp/relatorio-de-atividades-assedio-eleitoral-e-eleicoes-2022/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em: 22 maio 2024.

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

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

(grifos nossos)

Afere-se que o grande fator distintivo do assédio eleitoral é a presença do especial fim de agir, de um dolo específico que atinge a liberdade política do trabalhador, seja pela realização de condutas discriminatórias durante a relação contratual ou na fase pré-contratual, ou através de condutas que acarretem a cooptação do trabalhador às preferências políticas do empregador/tomador de serviço ou que envolva embaraços ou impedimentos quanto ao exercício do direito de voto.

O assédio eleitoral seria uma manifestação do abuso econômico em que se utilizam relações econômicas para impor a ideologia econômica dos detentores dos meios de produção.¹⁴

Assim, podem ser imputadas como assédio eleitoral condutas como promessa de vantagens ou benefícios a empregados ou a candidatos à vaga de emprego com o fito de obter o voto em favor de determinado candidato, bem como sua abstenção; ameaçar, constranger ou orientar trabalhadores vinculados à empresa a votar ou deixar de votar em determinado candidato; realização pelo empregador de manifestações políticas no ambiente de trabalho, bem como vincular referências políticas em instrumentos e uniformes de trabalho; embaraçar trabalhadores a exercerem o direito constitucional ao sufrágio no dia da eleição.¹⁵

A conduta de assédio eleitoral pode, ainda, subsumir-se em alguns dos tipos penais prescritos no Código Eleitoral, em específico, nos arts. 297, 299 e 301. *In verbis*:

Art. 297. *Impedir ou embaraçar o exercício do sufrágio:*

Pena – Detenção até seis meses e pagamento de 60 a 100 dias-multa.

¹⁴ Cf. SILVA, Marco Antonio. O que é isto: o assédio eleitoral?. *Boletim Revista dos Tribunais Online*, v. 46, 2023.

¹⁵ Cf. COORDIGUALDADE/MPT. *Nota técnica nº 001/2022*. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nt-assedio-eleitoral.pdf>. Acesso em: 22 maio 2024.

Art. 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.

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.

(grifos nossos)

Ou seja, além da repercussão na senda trabalhista, o fato jurídico em tela pode ensejar possível responsabilização penal.

Importa explicitar que, como a questão do assédio eleitoral envolve direitos fundamentais do trabalho, enseja-se a atuação do Ministério Público do Trabalho, o qual atua na defesa dos interesses individuais e sociais indisponíveis:

Coordigualdade/MPT

Orientação nº 12. Interesse público que justifica a intervenção do Ministério Público do Trabalho. *Em ações em que sejam discutidos direitos fundamentais dos trabalhadores, tais como discriminação, direito à intimidade, revista íntima, assédio moral e sexual, entre outros*, há interesse público que justifica a intervenção do Ministério Público do Trabalho.

(grifos nossos)

A atuação do Ministério Público do Trabalho é ensejada mesmo quando o assédio eleitoral é praticado no âmbito da Administração Pública, como dispõe a Orientação nº 18 da Coordenadoria Nacional de Combate às Irregularidades Trabalhistas na Administração Pública – CONAP/MPT. *In verbis*:

CONAP/MPT

Orientação nº 18. Assédio Político e Eleitoral. Administração Pública Direta e Indireta. *O Ministério Público do Trabalho é parte legítima para coibir o assédio político e eleitoral, praticado por agente público e equiparado, independentemente do vínculo jurídico, da modalidade de que se revista (horizontal ou vertical) e do número de trabalhadores atingidos. A atuação do MPT visa tutelar o meio ambiente do trabalho, incluindo o risco psicossocial, para a proteção dos direitos políticos e de cidadania, os quais constituem interesse público.* O

MPT deve buscar, dentre outras providências, a retratação cabal, a cominação de obrigações de fazer e não fazer, o pagamento de indenizações e quaisquer outras medidas apropriadas à reconstituição dos bens jurídicos lesados.

(grifos nossos)

4 Do poder diretivo do empregador

O poder de direção do empregador encontra-se prescrito no art. 2º da CLT, visto que o mesmo assume o risco da atividade econômica, decorrendo daí o poder de organizar e dirigir a forma como a prestação de serviço será executada pelo empregado:¹⁶

Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, *assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.* (grifos nossos)

Há diversas teorias que buscam fundamentar o poder diretivo do empregador (teoria da instituição; direito potestativo; direito de propriedade), possuindo certo consenso de que o poder diretivo decorre do contrato de trabalho, sendo o fundamento de cunho jurídico.

A doutrina explícita que esse poder de direção desdobra-se em: poder de organização; poder de controle e poder disciplinar.¹⁷ Especificamente, quanto ao poder de organização, o empregador determina as tarefas aos empregados, fixa a obrigatoriedade do uso de uniformes, determina o horário de trabalho, época de concessão das férias, plano de cargos e salários, expedição de normas gerais, que pode ser dado através do regulamento da empresa (“lei” interna da empresa), entre outros.¹⁸

A questão primordial é que esse poder diretivo não é ilimitado ou absoluto, devendo ser exercido dentro das conformidades com o sistema jurídico brasileiro, em especial, em face do patrimônio civilizatório dos trabalhadores demarcado na Constituição e nos documentos internacionais.

¹⁶ “Poder empregatício e o conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para exercício no contexto da relação de emprego. Pode ser conceituado, ainda, como o conjunto de prerrogativas com respeito a direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna a empresa e correspondente prestação de serviço” (DELGADO, Maurício Godinho. *Curso do direito do trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 710).

¹⁷ Cf. CORREIA, Henrique. *Curso de direito do trabalho*. 6. ed. Salvador: Juspodivm, 2021, ps. 338-354. Maurício Godinho aponta 4 dimensões do poder do empregador: poder diretivo, poder regulamentar, poder fiscalizatório e poder disciplinar (Cf. DELGADO, Maurício Godinho. *Curso do direito do trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 711).

¹⁸ Cf. CORREIA, Henrique. *Curso de direito do trabalho*. 6. ed. Salvador: Juspodivm, 2021, p. 338.

De tal sorte, o empregador, no exercício do seu poder diretivo, pode ser responsabilizado em virtude do abuso de direito (art. 187 do CC),^{19 20} isto é, por não atentar a finalidade social do seu direito subjetivo (art. 5º LINDB),²¹ de maneira a causar dano ao trabalhador.²²

Nessa toada, afere-se como prática abusiva do exercício do poder diretivo, em específico quanto ao poder de organização, a conduta do empregador em realizar propaganda política²³ (v.g., propaganda partidária) e/ou eleitoral²⁴ no seio do ambiente do trabalho, por evidente desvio da finalidade socioeconômica do contrato de trabalho, no qual se funda a relação empregatícia.

Importa destacar enunciado da Resolução nº 23.610/19, do Tribunal Superior Eleitoral, atualizado pela Resolução nº 23.732/2024, que veda a veiculação de propaganda eleitoral no âmbito de bens públicos e privados, conforme prescrição da Lei nº 9.504/97, que estabelece normas para as eleições. *In verbis*:

Art. 20. Não é permitida a veiculação de material de propaganda eleitoral em bens públicos ou particulares, exceto de (Lei nº 9.504/1997, art. 37, §2º):

I - bandeiras ao longo de vias públicas, desde que móveis e que não dificultem o bom andamento do trânsito de pessoas, inclusive daque-

¹⁹ Código Civil. Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

²⁰ VIII Jornada do Conselho da Justiça Federal. Enunciado nº 617: “O abuso de direito impede a produção de efeitos do ato abusivo de exercício, na extensão necessária a evitar sua manifesta contrariedade à boa-fé, aos bons costumes, à função econômica ou social do direito exercido”.

²¹ Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro. Art. 5º Na aplicação da lei, o juiz atenderá aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum.

²² GONÇALVES, Carlos Roberto. *Direito civil brasileiro*: parte geral. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2024, p. 206. V.1. “Conclui-se, portanto, que o titular de prerrogativa jurídica, de direito subjetivo, que atua de modo tal que sua conduta contraria a boa-fé, a moral, os bons costumes, os fins econômicos e sociais da norma, incorre no ato abusivo. Nessa situação, o ato é contrário ao direito e ocasiona responsabilidade do agente pelos danos causados” (VENOSA, Sílvio de Salvo. *Direito civil*: parte geral. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2024, p. 467. V.1). “[...] No uso de um poder, direito ou coisa além do permitido ou extrapolando as limitações de um direito, lesando alguém, há como efeito jurídico o dever de indenizar. Realmente, sob a aparência de um ato legal, ou lícito, esconde-se a ‘ilicitude’ (ou melhor, antijuridicidade *sui generis*) no resultado, por atentado ao princípio da boa-fé e aos bons costumes e por desvio da finalidade socioeconômica para a qual o direito foi estabelecido. No ato abusivo há violação da finalidade econômica ou social. O abuso é excessivo manifesto, ou seja, o direito é exercido de forma ostensivamente ofensiva à justiça. [...]” (DINIZ, Maria Helena. *Curso de direito civil brasileiro*: teoria geral do direito civil. 41. ed. v. 1. São Paulo: Saraiva, 2024, p. 222).

²³ “A propaganda política caracteriza-se por veicular concepções ideológicas com vistas à obtenção ou manutenção do poder estatal. [...]” (GOMES, José Jairo. *Direito eleitoral*. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2024, p. 409).

²⁴ “Por propaganda eleitoral compreende-se a elaborada por partidos políticos e candidatos com a finalidade de se comunicar com a comunidade e captar votos dos eleitores visando à investidura em cargo público-eletivo. Caracteriza-se por levar ao conhecimento público, ainda que de maneira disfarçada ou dissimulada, candidatura ou os motivos que induzam à conclusão de que o beneficiário é o mais apto para o cargo em disputa. Nessa linha, constitui propaganda eleitoral aquela adrede preparada para influir na formação da consciência política e na vontade do eleitor, em que a mensagem é orientada à atração e conquista de votos” (GOMES, José Jairo. *Direito eleitoral*. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2024, p. 414).

las que utilizem cadeiras de rodas ou pisos direcionais e de alerta para se locomoverem, e veículos; (Redação dada pela Resolução nº 23.671/2021)

II - adesivo plástico em automóveis, caminhões, bicicletas, motocicletas e *janelas residenciais*, desde que não exceda a 0,5m² (meio metro quadrado).

(grifos nossos)

Afere-se que a propaganda eleitoral em bens particulares constitui a exceção e não a regra,²⁵ sendo as hipóteses devidamente explicitadas na legislação eleitoral. Assim, só é permitida a propaganda eleitoral na esfera de imóveis particulares residenciais, sendo vetada de tal maneira nos demais imóveis particulares (*v.g.*, industriais, comerciais, etc.).²⁶

Em síntese: constitui abuso do direito do empregador por exacerbar os limites do seu poder diretivo de organização a realização de propaganda eleitoral no escopo do meio ambiente de trabalho (*v.g.*, adesivando ferramentas ou máquinas de candidato ou partido político; distribuição de “santinhos” ou panfletos para os funcionários; imposição da participação de *live eleitoral* ou *livemício* de candidatos; uso da logo do partido ou do candidato no uniforme dos empregados; imposição do uso de boné ou camisetas do candidato político, entre outros).

5 Do pré-contrato, do contrato de trabalho, da demissão sem justa causa

A manifestação do assédio eleitoral pode ocorrer durante a fase pré-contratual, na fase contratual e quando da cessação do vínculo.

A fase pré-contratual refere-se a processos seletivos, entrevistas, treinamentos e negociações preliminares referentes ao contrato de trabalho, no qual se deve apresentar a boa-fé e a lealdade.

Nesse contexto, eventual solicitação de informações quanto à filiação partidária, perguntas na entrevista referentes ao voto atribuído ao candidato na eleição anterior, ou indagações sobre a ideologia política do trabalhador, de sorte a alterar a igualdade de oportunidades quanto ao acesso a uma vaga de emprego, apresentam-se como condutas discriminatórias pela prática do assédio eleitoral.

²⁵ “A regra geral inscrita no §2º, art. 37, da LE é a proibição. [...]” (GOMES, José Jairo. *Direito eleitoral*. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2024, p. 434).

²⁶ Cf. GOMES, José Jairo. *Direito eleitoral*. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2024, p. 434.

É importante lembrar que a opinião política se constitui em um dado pessoal sensível, conforme o art. 5º, II da Lei Geral de Proteção de Dados,²⁷ só podendo ocorrer o tratamento desses dados em situações específicas (art. 11 da LGPD),²⁸ não estando contemplado para fins de relação de trabalho.

Destaca-se ainda o enunciado do art. 1º da Lei nº 9.029/95, que veda qualquer prática discriminatória para efeito de acesso à relação de trabalho. *In verbis*:

Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, *por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros*, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal. (grifos nossos)

Durante a vigência do contrato de trabalho, o poder diretivo do empregador encontra limites nos direitos fundamentais dos trabalhadores, naquilo que se denominou de eficácia diagonal dos direitos fundamentais.²⁹

²⁷ LGPD. Art. 5º Para os fins desta Lei, considera-se:

I - dado pessoal: informação relacionada a pessoa natural identificada ou identificável;

II - *dado pessoal sensível*: dado pessoal sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, *opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político*, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural; [...] (grifos nossos).

²⁸ LGPD. Art. 11. O tratamento de dados pessoais sensíveis somente poderá ocorrer nas seguintes hipóteses:

I - quando o titular ou seu responsável legal consentir, de forma específica e destacada, para finalidades específicas;

II - sem fornecimento de consentimento do titular, nas hipóteses em que for indispensável para:

- a) cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador;
- b) tratamento compartilhado de dados necessários à execução, pela administração pública, de políticas públicas previstas em leis ou regulamentos;
- c) realização de estudos por órgão de pesquisa, garantida, sempre que possível, a anonimização dos dados pessoais sensíveis;
- d) exercício regular de direitos, inclusive em contrato e em processo judicial, administrativo e arbitral, este último nos termos da Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996 (Lei de Arbitragem);
- e) proteção da vida ou da incolumidade física do titular ou de terceiro;
- f) tutela da saúde, exclusivamente, em procedimento realizado por profissionais de saúde, serviços de saúde ou autoridade sanitária; ou
- g) garantia da prevenção à fraude e à segurança do titular, nos processos de identificação e autenticação de cadastro em sistemas eletrônicos, resguardados os direitos mencionados no art. 9º desta Lei e exceto no caso de prevalecerem direitos e liberdades fundamentais do titular que exijam a proteção dos dados pessoais.

²⁹ “[...] A expressão foi criada pelo professor chileno de Direito do Trabalho da Universidade Adolfo Ibáñez do Chile, no texto *Procedimiento de Tutela y Eficacia Diagonal de los Derechos Fundamentales*.

Segundo o autor, a aplicação dos direitos fundamentais nas relações entre empregado e empregador não podem ser vistas como uma eficácia horizontal, já que ambos não estão em pé de igualdade, sob o ponto de vista econômico e jurídico. Segundo o autor, para o direito do trabalho, a aplicação direta dos direitos fundamentais resulta de toda lógica, dados os intensos poderes que têm o empregador sobre o trabalhador. Trata-se não só de poderes econômicos, mas também de poderes jurídicos, que nos permitem

De tal sorte, o trabalhador possui uma esfera de direitos quanto a ingerência do empregador no qual se destacam direitos afetos à intimidade, privacidade, honra, liberdade de expressão, consciência política, convicção religiosa, filosófica, etc.

Especificamente, no que tange ao poder de organização, a CLT dispõe a respeito do vestuário:

Art. 456-A. Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada.

No que tange à questão do uso de logomarcas nos uniformes dos trabalhadores, destaca-se a Orientação nº 19 da Coordigualdade/MPT, que impõe limitação ao poder diretivo do empregador em face dos direitos fundamentais do trabalhador.

In verbis:

Orientação nº 19. Definição de padrão de vestimenta e uso de logomarcas no uniforme. Limites. A previsão do artigo 456-A da CLT, que confere ao empregador o poder de definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, *com inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada, encontra limite nos direitos fundamentais do trabalhador relativos à privacidade, honra, pudor, liberdade de consciência, de crença, de manifestação do pensamento e de expressão* e no contido no artigo 20 do Código Civil, sendo vedada qualquer forma injustificada de discriminação estética.

(grifos nossos)

O teor dessa orientação se subsume ao escopo normativo da vedação do assédio eleitoral, quanto ao *status* de ilicitude do empregador ao se valer dos uniformes dos trabalhadores para realizar a propaganda eleitoral do seu candidato e/ou partido de preferência, de sorte a afrontar a liberdade e convicções políticas dos trabalhadores.

sustentar que, mais que uma eficácia horizontal entre iguais, é bem mais uma eficácia diagonal dos direitos fundamentais entre empregador e trabalhador. Afirma Sérgio Contreras que o empregador tem direitos e deveres diretivos e sancionatórios que o aproximam do Estado. Esse poder consiste num conjunto de atribuições do empregador na relação de trabalho, tão intenso que desequilibra a relação empregador/empregado, subtraindo-lhe uma eficácia horizontal e colocando-lhe em um horizonte de uma eficácia diagonal dos direitos fundamentais entre particulares” (MARTINS, Flávio. *Curso de direito constitucional*. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2024, p. 362).

Em ato contínuo, identifica-se como prática de assédio eleitoral a imposição de que trabalhadores participem de caminhadas, comícios, tirem fotos em favor de candidatos de preferência do empregador.

Diante do tipo penal do art. 297 do Código Eleitoral, a Coordigualdade/MPT, no âmbito da Nota Técnica nº 001/2022, recomenda a abstenção “de impedir, dificultar ou embaraçar os trabalhadores, no dia da eleição, de exercer o direito ao sufrágio, ou de exigir compensação de horas, ou qualquer outro tipo de compensação pela ausência decorrente da participação no processo eleitoral”.³⁰

Afere-se que a exigência de que o trabalhador precise compensar horas de trabalho referente ao tempo de sua ausência ao serviço para dirigir-se à seção eleitoral para votar configura um claro embaraço ao sufrágio universal.

Também é recomendado, na nota técnica acima mencionada, em atenção à tipificação do art. 299 do Código Eleitoral, a abstenção quanto às condutas de dar, oferecer ou prometer dinheiro ou vantagens em face de participação em manifestação política, voto ou abstenção em face de determinado candidato político.³¹

Configura-se assédio eleitoral, ainda, ameaças no sentido de que, se determinado candidato for eleito, a economia provavelmente pioraria, gerando fechamento de estabelecimentos e a conseqüente demissão dos empregados.

Eventual despedimento sem justa causa do trabalhador em decorrência da divergência do empregador quanto às convicções políticas partidárias do trabalhador enseja conduta discriminatória, violando o direito de autodeterminação política da pessoa do trabalhador, ensejando a prática do assédio eleitoral.

Nos termos prescritos no art. 4º da Lei nº 9.029/95, o despedimento decorrente de ato discriminatório, além de acarretar reparação por danos extrapatrimoniais, facultando ao trabalhador duas alternativas: a) ser reintegrado, percebendo o ressarcimento integral referente aos meses afastados; ou b) receber o dobro do salário correspondente ao período de afastamento.³²

³⁰ COORDIGUALDADE/MPT. *Nota técnica nº 001/2022*. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nt-assedio-eleitoral.pdf>. Acesso em: 22 maio 2024.

³¹ COORDIGUALDADE/MPT. *Nota técnica nº 001/2022*. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nt-assedio-eleitoral.pdf>. Acesso em: 22 maio 2024.

³² Lei nº 9.029/95. Art. 4º O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre:

I - a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais;

II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

6 Precedentes do TST

Importa destacar que a questão problema do presente ensaio fora ventilada no seio do Tribunal Superior do Trabalho tendo o egrégio tribunal, em decisão turmaria, em que se reconheceu a ilicitude da prática do assédio eleitoral, como assim denominado pela doutrina. *In verbis*:

[...] AÇÃO COLETIVA. MANIFESTAÇÃO DE CUNHO POLÍTICO NO ÂMBITO DAS EMPRESAS RÉIS. DANO MORAL COLETIVO. CONFIGURAÇÃO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. O Tribunal Regional manteve a decisão que indeferiu o pedido de indenização por dano moral coletivo sob o fundamento de que não restou comprovada qualquer imposição de convicções políticas aos trabalhadores. Ante a possível violação ao art. 5º, X, da CF, deve ser provido o agravo de instrumento. Agravo de instrumento a que se dá provimento. II - RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.015/2014. AÇÃO COLETIVA. MANIFESTAÇÃO DE CUNHO POLÍTICO NO ÂMBITO DAS EMPRESAS RÉIS. DANO MORAL COLETIVO. CONFIGURAÇÃO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. 1. Cinge-se a controvérsia em verificar se a conduta da reclamada, consistente na manifestação de cunho político a favor das manifestações contra o Governo Federal, configura dano moral coletivo. 2. O Tribunal Regional entendeu que não restou comprovada qualquer imposição de convicções políticas aos trabalhadores. afirmou que “é absolutamente legítimo o posicionamento político institucional, inclusive como mote de ações de divulgação e marketing”. 3. A Constituição Federal consagra, entre outros direitos fundamentais, a inviolabilidade da liberdade de consciência e de crença, assegura o livre exercício de cultos religiosos e suas liturgias, garante a proteção aos respectivos locais e proíbe a privação de direitos por motivo de crença religiosa ou convicção filosófica ou política (artigo 5º, incisos VI e VIII, da CF). No âmbito das relações de trabalho, a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata da discriminação em matéria de emprego e profissão, em seu artigo 1º define o termo “discriminação” como “toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão”. Ainda, a Convenção 190 da OIT, cujo processo de ratificação já foi iniciado pelo Brasil, dispõe sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Em seu primeiro artigo, a expressão “violência e assédio” no mundo do trabalho é definida como “uma série de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças desses, seja uma única ocorrência ou repetida, que visam, resultam ou podem resultar em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, e inclui violência e assédio de gênero”. 4. *Nessa perspectiva de preservação do meio ambiente laboral, importante*

ressaltar que o poder diretivo do empregador somente pode ser exercido nos estritos limites da relação de trabalho, sob pena de configuração de abuso de direito. Tanto assim que é proibida a circulação de material de campanha e propaganda eleitoral nas empresas, consoante Resolução TSE 23.610/2019. 5. A figura do assédio eleitoral no ambiente de trabalho pode ser definida como o abuso de poder patronal, por meio de coação, intimidação, ameaça ou constrangimento, com o objetivo de influenciar ou mesmo impedir o voto dos trabalhadores. Assim, a interferência do empregador na liberdade de orientação política do empregado contraria a configuração do Estado Democrático de Direito de que trata o art. 1º da Constituição Federal, que tem como fundamentos, entre outros, a dignidade da pessoa humana e o pluralismo político (incisos III e V), configurando prática de ato ilícito trabalhista. 6. No caso concreto, ao contrário do que entenderam as instâncias ordinárias, a campanha ostensiva de cunho político-partidário por parte das rés no ambiente de trabalho implicou abuso do poder diretivo empresarial. O fato de não restar “comprovada qualquer imposição de convicções políticas por parte dos reclamados aos trabalhadores” não é suficiente a afastar a ingerência das rés sobre o direito de escolha dos empregados. Por certo, a conduta do empregador, ainda que não tenha obrigado os empregados a usarem broches, acessórios e/ou cartazes, impôs a eles a participação na campanha, cerceando-lhes o direito à livre manifestação de pensamento e ideologia política. O poder diretivo do empregador não contempla a imposição de convicções políticas. É preciso reconhecer nos dias atuais práticas, nem sempre deliberadas, que remontam ao “voto de cabresto”, tão comum na chamada República Velha, para rechaçá-las de forma veemente e conferir efetividade à democracia e ao sistema eleitoral brasileiro. Ao entender que “é absolutamente legítimo o posicionamento político institucional, inclusive como mote de ações de divulgação e marketing”, o Tribunal Regional adota entendimento que vai de encontro às políticas públicas voltadas à eradicacão de práticas antidemocráticas. 7. A Constituição Federal de 1988 assegura que todos têm direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado, porque essencial à sadia qualidade de vida, razão pela qual incumbe ao Poder Público e à coletividade, na qual se inclui o empregador, o dever de defendê-lo e preservá-lo. Portanto, a conduta antijurídica da ré configura ofensa ao patrimônio moral coletivo, passível de reparação por meio da indenização respectiva, nos termos dos artigos 186 do Código Civil, 5º, incisos V e X, da Constituição Federal. Recurso de revista conhecido e provido.³³ (grifos nossos)

³³ TST, 2ª Turma, RRAg-10460-31.2016.5.15.0038, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT, 15 mar. 2024.

Afere-se que o TST reconheceu a abusividade do poder diretivo do empregador ao realizar campanha ostensiva no ambiente de trabalho, explicitando que o poder do empregador não abarca a imposição de convicções políticas, vindo, assim, a reconhecer o dano moral coletivo.

7 Das considerações finais

O assédio eleitoral se constitui em um desdobramento do assédio moral, no qual se tem a presença do especial fim de agir em que se atinge a liberdade política do trabalhador, seja pela realização de condutas discriminatórias na fase pré-contratual ou durante a relação contratual, ou através de condutas que acarretem a cooptação do trabalhador às preferências políticas do empregador/tomador de serviço ou que envolvam embaraços ou impedimentos quanto ao exercício do direito de voto do trabalhador, imputando, nesse contexto, abuso de direito quanto ao exercício do poder diretivo do empregador.

O foco deste artigo foi o de analisar o comportamento do empregador. Todavia, deve ficar claro que o empregado não pode fazer campanha no ambiente de trabalho. Caso o empregador aja no sentido de coibir tal prática, desde que o faça sem abuso, tal atitude não configura assédio eleitoral, na medida em que o empregado, no horário de trabalho, não pode ficar aliciando os demais trabalhadores para sua ideologia política.

Obviamente, na sua vida privada, tanto empregador quanto empregado têm liberdade de expressão para pregar suas convicções políticas. Aqui cabe abrir um parêntese. Apesar de não ser objeto deste estudo, é possível que as redes sociais gerem um impacto na contratação ou não de pessoas pelo aspecto eleitoral. Exemplificando: alguém deixa um currículo em uma empresa; o candidato tem rede social em que posta sua ideologia política; a empresa checa a rede social do candidato e verifica que este tem posição política contrária à da direção da empresa; então a empresa não contrata o candidato. Como a empresa não é obrigada sequer a responder ao candidato sobre o currículo deixado, este jamais saberá que não foi contratado por causa de suas convicções políticas. A citada prática é denominada de *cybervetting*, que seria a prática das empresas de analisarem previamente as informações *on-line* disponíveis sobre alguém, como forma de decidir se contratam ou não determinado indivíduo.

O escopo deste trabalho é alertar para o abuso do poder diretivo do empregador no campo eleitoral, chamando atenção para o fato de que o poder econômico não pode ser utilizado como empecilho para o livre exercício do direito ao voto.

Em uma democracia, é legítima a tentativa de convencimento de ideias (políticas ou não), desde que o debate seja feito com a força do argumento e não com o argumento da força.

Ainda que o voto seja secreto e o empregado, mesmo assediado, possa ir à urna votar em quem desejar, o assédio eleitoral representa um atentado à democracia no aspecto de que induz de forma desleal o indivíduo a sacrificar sua cidadania em nome da manutenção da sua subsistência.

O exercício republicano do voto não é uma mera extensão de interesses privados em que se admite sua manipulação pelos detentores dos meios de produção, mas o instrumento de participação direta do povo, detentor do poder, na dimensão política do Estado.

Dogmatic Analysis of Electoral Harassment: in Search of a Work Environment without Discrimination and Violence

Abstract: The present study deals with a dogmatic analysis of the practice of electoral harassment in labor relations. The choice of the theme is justified in view of the quest to implement decent work as the eighth sustainable development objective of the 2030 Agenda, in addition to the great political polarization present in Brazil. The research on screen uses a qualitative analysis methodology, using hypothetical-deductive approach methods of a descriptive and analytical nature, adopting a bibliographical and documentary research technique, in which legislation, doctrine and jurisprudence, with the aim of explaining the legal contours of the illicit practice of electoral harassment perpetrated by the employer in the pre-contractual, contractual phase and at the end of the employment contract.

Keywords: Non-discrimination. Work relationship. Election harassment.

Referências

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*: atualizada até a Emenda Constitucional nº 132. Brasília/DF, 05 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 04 jun. 2024.

BRASIL. Decreto nº 10.088, de 05 de novembro de 2019. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho – OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. *Diário Oficial da União*. Brasília/DF, 06 de novembro de 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5. Acesso em: 04 jun. 2024.

BRASIL. Decreto nº 3.321, de 30 de dezembro de 1999. Promulga o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais “Protocolo de São Salvador”, concluído em 17 de novembro de 1988, em São Salvador, El Salvador. *Diário Oficial da União*. Brasília/DF, 30 de dezembro de 1999. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3321.htm. Acesso em: 04 jun. 2024.

BRASIL. Decreto nº 592, de 06 de julho de 1992. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Cívicos e Políticos. Promulgação. *Diário Oficial da União*, Brasília/DF, 06 de julho de 1992. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm. Acesso em: 04 jun. 2024.

BRASIL. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. *Diário Oficial da União*. Brasília/DF, 26 de agosto de 2009. Disponível

em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 04 jun. 2024.

BRASIL. Decreto nº 678, de 06 de novembro de 1992. Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. *Diário Oficial da União*, Brasília/DF, 09 de novembro de 1992. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm. Acesso em: 04 jun. 2024.

BRASIL. Decreto-Lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940. Código Penal. *Diário Oficial da União*. Rio de Janeiro/RJ, 31 de dezembro de 1940. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm. Acesso em: 04 jun. 2024.

BRASIL. Decreto-Lei nº 4.657, de 04 de setembro de 1942. Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro. *Diário Oficial da União*. Rio de Janeiro/RJ, 09 de setembro de 1942. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del4657compilado.htm. Acesso em: 10 ago. 2023.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*. Rio de Janeiro/RJ, 09 de agosto de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 04 jun. 2024.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. *Diário Oficial da União*. Brasília/DF, 11 de janeiro de 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 10 ago. 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, e as Leis nºs 6.019, de 03 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. *Diário Oficial da União*. Brasília/DF, 14 de julho de 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 04 jun. 2024.

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). *Diário Oficial da União*. Brasília/DF, 15 de agosto de 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 04 jun. 2024.

BRASIL. Lei nº 4.737, de 15 de julho de 1965. Institui o Código Eleitoral. *Diário Oficial da União*. Brasília/DF, 19 de julho de 1965. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4737compilado.htm. Acesso em: 04 jun. 2024.

BRASIL. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*. Brasília/DF, 17 de abril de 1995. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%209.029%2C%20DE%2013,trabalho%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%A2ncias. Acesso em: 04 jun. 2024.

BRASIL. Lei nº 9.504, de 30 de setembro de 1997. Estabelece normas para as eleições. *Diário Oficial da União*. Brasília/DF, 1º de outubro de 1997. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9504.htm#art37. Acesso em: 04 jun. 2024.

BRASIL. Lei nº 9.504, de 30 de setembro de 1997. Estabelece normas para as eleições. *Diário Oficial da União*. Brasília/DF, 1º de outubro de 1997. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9504.htm. Acesso em: 04 jun. 2024.

CARVALHO, Aurora Tomazini de. *Curso de teoria geral do direito: o constructivismo lógico-semântico*. 6. ed. São Paulo: Noeses, 2019.

- CONAP/MPT. *Orientações*. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/orientacoes/novas-orientacoes-da-conap/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em: 04 jun. 2024.
- COORDIGUALDADE/MPT. *Assédio eleitoral – eleições 2022*: relatório de atividades, 2022. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/estudos-unicamp/relatorio-de-atividades-assedio-eleitoral-e-eleicoes-2022/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em: 04 jun. 2024.
- COORDIGUALDADE/MPT. *Nota técnica nº 001/2022*. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nt-assedio-eleitoral.pdf>. Acesso em: 04 jun. 2024.
- COORDIGUALDADE/MPT. *Orientações*. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/orientacoes/orientacoes-da-coordigualdade-1/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em: 04 jun. 2024.
- CORREIA, Henrique. *Curso de direito do trabalho*. 6. ed. Salvador: Juspodivm, 2021.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso do direito do trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.
- DINIZ, Maria Helena. *Curso de direito civil brasileiro: teoria geral do direito civil*. 41. ed. São Paulo: Saraiva, 2024. V.1
- FERRAZ JR., Tércio Sampaio. *Introdução ao estudo do direito*. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2019.
- GOMES, José Jairo. *Direito eleitoral*. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2024.
- GONÇALVES, Carlos Roberto. *Direito civil brasileiro: parte geral*. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2024. V.1
- HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. Tradução de Maria Helena Kühner. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.
- ILO. *Convenção nº 111: Discriminação em matéria de emprego e profissão*. Genebra, 1958. Disponível: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312256:NO. Acesso em: 04 jun. 2024.
- ILO. *Convenção nº 190: Violence and Harassment*. Geneva, 2019. Disponível: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO. Acesso em: 04 jun. 2024.
- ILO. *Report of the Director-General: Decent Work*. Geneva, 1999. Disponível: <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm#Human%20rights%20and%20work>. Acesso em: 04 jun. 2024.
- MARTINS, Flávio. *Curso de direito constitucional*. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2024.
- MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. *Curso de direito internacional público*. 15. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023.
- MERCOSUL. *Declaração sociolaboral do Mercosul de 2015*. Disponível em: https://documentos.mercosur.int/simfiles/declaraciones/58033_PT_Declara%C3%A7%C3%A3o%20Sociolaboral.pdf. Acesso em: 04 jun. 2024.
- NELSON, Rocco Antonio Rangel Rosso; TEIXEIRA, Walkyria de Oliveira Rocha. Da análise dos aspectos estruturantes do assédio moral laboral para sua configuração no sistema normativo brasileiro. *Prisma Jurídico*, v. 16, n. 2, p. 392-427, 2017. Disponível em: <https://periodicos.uninove.br/prisma/article/view/7690>. Acesso em: 04 jun. 2024.
- OIT. *Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho*. Genebra, 1998. Disponível: https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf. Acesso em: 24 maio 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). *Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU*. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/portuguese?LangID=por>. Acesso em: 04 jun. 2024.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LAGO JUNIOR, Antônio; BRAGA, Paula Sarno. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. *Revista eletrônica do curso de Direito da UNIFACS*, Salvador, n. 190, 2016. Disponível em: <http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/4229/2884>. Acesso em: 04 jun. 2024.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. *Mensagem nº 86*, de 08.03.2023, Brasília. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2242857&filename=MSC%2086/2023. Acesso em: 04 jun. 2024.

SILVA, Marco Antonio. O que é isto: o assédio eleitoral?. *Boletim Revista dos Tribunais Online*, v. 46, 2023.

TSE. Resolução nº 23.610, de 18 de dezembro de 2019. Dispõe sobre a propaganda eleitoral. *DJE-TSE*, nº 249, de 27.12.2019, p. 156-184. Brasília. Disponível em: <https://sintse.tse.jus.br/documentos/2020/Jan/7/eleicoes-2020-normas-e-noticias/resolucao-no-23-610-de-18-de-dezembro-de-2019-dispoe-sobre-propaganda-eleitoral-utilizacao-e-geracao>. Acesso em: 04 jun. 2024.

VENOSA, Sílvio de Salvo. *Direito civil: parte geral*. v. 1. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2024, p. 467.

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2018 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

NELSON, Rocco Antonio Rangel Rosso; FERNANDES, Rafael Laffitte. Análise dogmática sobre o assédio eleitoral: em busca de um ambiente de trabalho sem discriminação e violência. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 13, n. 54, p. 83-108, jul./set. 2024.
