



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS III – GUARABIRA
CENTRO DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

ROMÁRIO DA SILVA GOMES

**ASSÉDIO ELEITORAL E CONTRATO DE TRABALHO: Uma
Afronta ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana**

**GUARABIRA – PB
2024**

ROMÁRIO DA SILVA GOMES

ASSÉDIO ELEITORAL E CONTRATO DE TRABALHO: Uma Afronta ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a Coordenação do Curso de Bacharelado em Direito da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Área de concentração: Direito do Trabalho.

Orientador: Prof^a. Me. Luciana Maria Moreira Souto de Oliveira.

**GUARABIRA – PB
2024**

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto em versão impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que, na reprodução, figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

G633a Gomes, Romário da Silva.

Assédio eleitoral e contrato de trabalho [manuscrito] : uma afronta ao princípio da dignidade da pessoa humana / Romario da Silva Gomes. - 2024.

27 f.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Humanidades, 2024.

"Orientação : Prof. Ma. Luciana Maria Moreira Souto de Oliveira, Departamento de Ciências Jurídicas - CH".

1. Assédio eleitoral. 2. Dignidade humana. 3. Ambiente de trabalho. 4. Liberdade de expressão. I. Título

21. ed. CDD 342.7

ROMARIO DA SILVA GOMES

ASSÉDIO ELEITORAL E CONTRATO DE TRABALHO: UMA AFRONTA AO
PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Coordenação do Curso
de Direito da Universidade Estadual da
Paraíba, como requisito parcial à
obtenção do título de Bacharel em
Direito

Aprovada em: 13/11/2024.

Documento assinado eletronicamente por:

- **José Baptista de Mello Neto** (365.059.944-91), em **26/11/2024 11:27:46** com chave **9af03e82ac0211ef9e472618257239a1**.
- **Luciana Maria Moreira Souto de Oliveira** (930.119.464-34), em **26/11/2024 10:46:35** com chave **da0ab9b8abfc11ef835106adb0a3afce**.
- **Mário Winícius Carneiro Medeiros** (308.553.574-87), em **26/11/2024 10:47:37** com chave **ff79bfc8abfc11ef85331a1c3150b54b**.

Documento emitido pelo SUAP. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QrCode ao lado ou acesse https://suap.uepb.edu.br/comum/autenticar_documento/ e informe os dados a seguir.

Tipo de Documento: Termo de Aprovação de Projeto Final

Data da Emissão: 26/11/2024

Código de Autenticação: 42e258



Aos meus filhos, Guilherme e Gabriela
Gomes, que alegam a minha vida. DEDICO.

“Teu dever é lutar pelo Direito, mas se um dia encontrares o Direito em conflito com a Justiça, luta pela Justiça.”

Eduardo Juan Couture

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
2	ASSÉDIO ELEITORAL	10
2.1	Conceito de Assédio Eleitoral.....	11
2.2	Características do Assédio Eleitoral.....	12
2.3	Sujeitos do Assédio Eleitoral: Atores e Vítimas.....	13
2.3.1	<i>O Agressor</i>	14
2.3.2	<i>A Vítima</i>	15
2.3.3	<i>As Testemunhas</i>	16
2.3.4	<i>A Empresa</i>	17
2.3.5	<i>O Estado</i>	18
3	ASSÉDIO ELEITORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	18
3.1	Responsabilidade do Empregador.....	19
3.2	Direitos do Empregado.....	19
4	ASSÉDIO ELEITORAL E O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA	20
4.1	O princípio da dignidade da pessoa como alicerce das relações trabalhistas.....	21
4.2	O assédio eleitoral como afronta ao princípio da dignidade humana.....	22
5	PROPOSTAS DE COMBATE AO ASSÉDIO ELEITORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	24
5.1	Iniciativas de conscientização.....	24
5.2	Canais de denúncia.....	25
5.3	Cooperação institucional.....	25
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	26
7	REFERÊNCIAS	27
8	AGRADECIMENTOS	29

ASSÉDIO ELEITORAL E CONTRATO DE TRABALHO: Uma Afronta ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana

ELECTORAL HARASSMENT AND EMPLOYMENT CONTRACT: An Affront to the Principle of Human Dignity

GOMES, R. S.¹
OLIVEIRA, L. M. M. S.²

RESUMO

O assédio eleitoral no ambiente de trabalho representa uma violação ao princípio da dignidade da pessoa humana, interferindo na autonomia e liberdade de expressão dos trabalhadores. Este estudo visa analisar como essa prática abusiva afeta a dignidade dos trabalhadores e identificar a responsabilidade do empregador, os impactos na saúde mental dos trabalhadores e nas medidas preventivas possíveis. O objetivo principal é analisar como o assédio eleitoral praticado nas relações laborais compromete a dignidade dos trabalhadores, interferindo na sua autonomia e liberdade de expressão. Como objetivos específicos, abordam-se a responsabilidade do empregador, os impactos na saúde mental dos trabalhadores e as formas de prevenção desta prática abusiva. A metodologia adotada é a pesquisa bibliográfica, baseada na revisão da literatura existente sobre o tema, incluindo doutrinas, artigos científicos e materiais de autores e instituições renomados, com estudos recentes na área. Essa abordagem permite uma compreensão aprofundada do tema e a identificação de como o assédio eleitoral afronta o princípio da dignidade humana no ambiente laboral. Conclui-se que o combate ao assédio eleitoral demanda políticas empresariais claras e cooperação interinstitucional para garantir um ambiente de trabalho democrático e respeitoso, promovendo a proteção dos direitos políticos e a dignidade dos trabalhadores.

Palavras-Chave: assédio eleitoral; dignidade humana; ambiente de trabalho; liberdade de expressão.

ABSTRACT

Electoral harassment in the workplace represents a violation of the principle of human dignity, interfering with workers' autonomy and freedom of expression. This study aims to analyze how this abusive practice affects workers' dignity and identifies the employer's responsibility, the impacts on workers' mental health, and possible preventive measures. The main objective is to examine how electoral harassment in labor relations compromises workers' dignity by interfering with their autonomy and freedom of expression. Specific objectives include addressing the employer's responsibility, the impacts on workers' mental health, and ways to prevent this abusive practice. The methodology adopted is bibliographic research, based on a review of existing literature on the topic, including doctrines, scientific articles, and materials from

1 Bacharelado em Ciências Jurídicas pela UEPB – Campus Guarabira – romario.adm5@gmail.com

2 Professora Efetiva do Departamento de Ciências Jurídicas da UEPB – Campus Guarabira – lucianasoutoliveira@servidor.uepb.edu.br

renowned authors and institutions, with recent studies in the field. This approach allows an in-depth understanding of the topic and an identification of how electoral harassment affronts the principle of human dignity in the workplace. It concludes that combating electoral harassment requires clear corporate policies and interinstitutional cooperation to ensure a democratic and respectful work environment, promoting the protection of political rights and the dignity of workers.

Keywords: electoral harassment; human dignity; workplace; freedom of expression.

1. INTRODUÇÃO

O assédio eleitoral no ambiente de trabalho, uma prática cada vez mais comum em contextos polarizados, representa uma grave violação dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Esse tipo de assédio subverte a liberdade de expressão e a dignidade da pessoa humana, expondo os empregados a situações de vulnerabilidade. A assimetria de poder nas relações laborais agrava essa problemática, tornando os trabalhadores mais suscetíveis a tais práticas abusivas e coercitivas, o que evidencia a necessidade de um estudo aprofundado sobre o tema.

A escolha deste tema se justifica pela relevância atual do debate sobre o assédio eleitoral, especialmente em períodos eleitorais, quando os trabalhadores utilizam sua posição de poder para influenciar as escolhas políticas dos trabalhadores. O impacto dessas práticas não viola apenas os direitos individuais, mas também distorce o processo democrático, tornando essencial compreender as implicações jurídicas dessa violação para os trabalhadores e para as empresas envolvidas.

Nesse sentido, cabe salientar as eleições presidenciais do ano de 2022 no Brasil que foram marcadas por um intenso acirramento político e polarização entre os principais candidatos. A polaridade dividiu famílias, amigos e comunidades, gerando um clima de tensão e conflitos ideológicos. Dessa forma, se torna evidente pontuar o empresário Luciano Hang, dono da rede de lojas Havan, destacou-se como uma figura polarizadora, sua postura gerou debates sobre o papel de empresários no cenário político e o impacto da polarização na sociedade. Luciano Hang também foi alvo de investigações envolvendo supostas práticas antidemocráticas e assédio eleitoral em suas empresas, o que reforçou a tensão do ambiente eleitoral.

O presente trabalho tem como objetivo geral analisar se o assédio eleitoral no contrato de trabalho configura uma frente ao princípio da dignidade da pessoa humana, buscando identificar suas manifestações, os sujeitos envolvidos e as consequências para a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores. Assim, pretende-se investigar as implicações jurídicas dessa prática, com enfoque na responsabilidade civil e trabalhista das empresas que praticam ou permitem tais com

O estudo em foco tem como objetivo principal investigar a ocorrência de assédio ambiental no contexto laboral e suas violações ao princípio da dignidade da pessoa humana. A pesquisa busca identificar as manifestações mais comuns desse tipo de conduta, os sujeitos envolvidos e os impactos na saúde mental e bem-estar dos trabalhadores, com o intuito de contribuir para a construção de um arcabouço jurídico mais eficaz na prevenção e combate a essa prática, garantindo a proteção dos direitos dos trabalhadores e a promoção de ambientes de trabalho mais justos e equitativos.

A relevância deste estudo reside na necessidade de fortalecer a proteção dos direitos dos trabalhadores, em especial no que diz respeito ao assédio eleitoral. Essa prática perversa compromete não apenas o ambiente de trabalho, mas também a própria essência da democracia, ao cercear a liberdade de escolha dos indivíduos. Com esta pesquisa, buscamos contribuir para o desenvolvimento de medidas que garantam a liberdade de expressão e a autonomia política dos trabalhadores no ambiente laboral, promovendo um ambiente de trabalho mais justo e democrático.

O assédio durante o período eleitoral é entendido como qualquer tipo de pressão, coação ou manipulação exercida pelo empregador sobre o empregado para influenciar suas escolhas políticas, especialmente em períodos eleitorais. Essa prática configura não apenas uma violação dos direitos políticos, como também uma violação à dignidade da pessoa humana, um dos princípios fundamentais garantidos pela Constituição.

Utilizamos uma abordagem teórica e documental, a pesquisa analisa doutrinas jurídicas, contestações e casos concretos, mesmo aqueles que não abrangem todas as etapas processuais, para desvelar as implicações do assédio eleitoral no ambiente de trabalho. Busca-se oferecer uma análise aprofundada e original sobre o tema. Os resultados desta pesquisa podem contribuir para a

construção de uma sociedade mais justa e democrática, na qual os trabalhadores possam exercer seus direitos políticos de forma livre e autônoma.

2. ASSÉDIO ELEITORAL

Tema dos mais atuais e polêmicos, nos dias de hoje, em decorrência do ano eleitoral, diz respeito ao assédio eleitoral no ambiente de trabalho, o que representa uma grave violação dos princípios democráticos e dos direitos trabalhistas. Essa prática, que se intensifica em períodos eleitorais, consiste na coação exercida por empregadores sobre seus empregados, com o objetivo de influenciar suas escolhas políticas.

Ao utilizar sua posição de poder, conferido pelo poder diretivo dentro da empresa, os empregadores criam um ambiente de pressão e constrangimento, no qual os trabalhadores se sentem obrigados a adotar determinadas posições políticas, em detrimento de sua livre vontade. Essa conduta, além de ser moralmente reprovável, configura crime eleitoral e pode gerar diversas consequências jurídicas para os envolvidos.

Não se pode admitir, em uma democracia, onde a Carta Magna prima, em seu art. 14, pelo sufrágio universal, a liberdade tanto de o cidadão votar como de ser votado, que as escolhas dos representantes políticos sejam impostas por quem quer que seja, muito menos por empregadores. O poder diretivo, sendo um poder dever destes, não lhes dar o direito de impor aos seus subordinados em quem estes devem ou não votar, tal atitude afronta os preceitos constitucionais brasileiros.

2.1 Conceito de Assédio Eleitoral

O conceito de assédio eleitoral no ambiente de trabalho está relacionado à prática de coação exercida por empregadores ou superiores com o objetivo de influenciar as escolhas políticas de seus subordinados. Essa conduta configura uma grave violação dos direitos fundamentais dos trabalhadores, afetando não só o exercício da liberdade de expressão, mas também o princípio da dignidade da pessoa humana.

De acordo com Shirado (2015, p. 13), o assédio eleitoral pode se manifestar de várias maneiras, como na promessa de emprego, promoção ou outros benefícios

em troca de votos. Em muitos casos, o trabalhador que se recusa a votar no candidato indicado pelo empregador sofre represálias, como demissão, redução de salário, ou perda de benefícios. A prática transforma o ambiente de trabalho em um espaço de controle e coação, desrespeitando os direitos políticos dos empregados.

Ao conferir natureza jurídica aos direitos fundamentais da pessoa humana, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU 1948, p. 1) garante que todos os indivíduos, sem distinção, sejam titulares de direitos inalienáveis, como a liberdade, a igualdade e a fraternidade. Portanto, a prática do assédio eleitoral atenta diretamente contra esses direitos fundamentais, o empregador, ao exercer sua superioridade hierárquica para coagir o empregado, afronta o princípio da dignidade da pessoa humana, que é basilar para as relações de trabalho em um Estado Democrático de Direito.

O Código Eleitoral brasileiro tipifica como crime a coação eleitoral. O artigo 299 trata da corrupção eleitoral, enquanto o artigo 300 aborda a coação, estabelecendo sanções severas para os empregadores que interferem no livre exercício do voto. Além disso, o Ministério Público do Trabalho (2024, p. 9) define o assédio eleitoral como um ato de intimidação, constrangimento ou ameaça com o intuito de influenciar o voto do trabalhador, o que pode acarretar graves consequências jurídicas e trabalhistas.

Recentemente, o assédio eleitoral tem ganhado atenção em debates sobre a ética nas relações de trabalho e a proteção dos direitos dos trabalhadores. O Ministério Público do Trabalho (2024, p. 09) afirma que "a regulamentação e a conscientização sobre o assédio eleitoral são fundamentais para garantir um ambiente de trabalho saudável e respeitoso, onde a liberdade de escolha política seja assegurada". Esse alerta é um chamado à ação para que empresas, sindicatos e a sociedade civil unam esforços para combater essa prática nociva.

Além disso, o uso de tecnologias digitais no ambiente de trabalho trouxe novos desafios. Lima Filho (2022, p. 134) observa que "as plataformas digitais têm sido usadas como ferramentas de pressão, onde informações são disseminadas de forma a constranger e coagir os trabalhadores em suas decisões políticas". Essa nova realidade exige uma adaptação nas estratégias de combate ao assédio eleitoral, considerando as particularidades do ambiente virtual.

2.2 Características do assédio eleitoral no trabalho

O assédio eleitoral, intrinsecamente ligado às relações de trabalho, configura uma prática perversa que viola a dignidade da pessoa humana e a liberdade individual. Segundo Gomes (2019 p. 45), "o assédio eleitoral é uma estratégia de controle que visa manipular as decisões políticas dos trabalhadores, colocando em risco sua liberdade de escolha". Essa prática se caracteriza por condutas abusivas, exercidas por aqueles que detêm poder no ambiente laboral, com o objetivo de influenciar ou coagir os trabalhadores a adotar determinada postura política.

Uma das características mais marcantes do assédio eleitoral é a coação e o constrangimento aos quais os trabalhadores são submetidos. Ameaças de demissão, perda de benefícios ou a criação de um ambiente de trabalho hostil são exemplos frequentes dessa prática. A pressão psicológica exercida sobre o trabalhador visa intimidá-lo e fazê-lo sentir-se acuado a aderir à orientação política desejada pelo agressor (Silva, 2021, p. 112).

A subjetividade e a dificuldade de prova são características que tornam o assédio eleitoral uma prática complexa de combater. Muitas vezes, as condutas são sutis, como comentários desdenhosos e isolamento social, o que dificulta a comprovação formal do assédio, a ausência de provas concretas pode levar à impunidade dos agressores e à perpetuação da prática. De acordo com Almeida (2022 p. 67), "as nuances do assédio eleitoral muitas vezes são invisíveis, dificultando a identificação e a denúncia".

A interseccionalidade entre o assédio eleitoral e outras formas de assédio, como o assédio moral e sexual, agrava a situação de vulnerabilidade dos trabalhadores. Souza (2018, p. 82) destaca que "o contexto de opressão é ampliado quando diferentes formas de assédio se interconectam, exigindo uma análise mais profunda das relações de poder no ambiente de trabalho".

Essa análise nos mostra que o assédio eleitoral não é um fenômeno isolado, mas está profundamente enraizado em relações de poder e desigualdade. Compreender essa complexidade é essencial para desenvolver ações mais efetivas para combater o assédio eleitoral e construir um ambiente de trabalho mais justo e equitativo.

2.3 Sujeitos do Assédio Eleitoral: Atores e Vítimas

O assédio eleitoral, como fenômeno complexo e multifacetado, envolve uma gama de sujeitos que atuam como agentes ativos ou passivos nessa dinâmica. Segundo Lima (2023, p. 34), "a identificação dos sujeitos é crucial para compreender as relações de poder que permeiam esse tipo de conduta e para propor medidas eficazes de prevenção e combate".

Os atores do assédio eleitoral são diversos, incluindo empregadores, superiores hierárquicos, colegas de trabalho e, em alguns casos, sindicatos ou associações de classe. Com o objetivo de obter vantagens políticas ou ideológicas, esses agentes exercem pressão sobre as vítimas do assédio, que são, em sua maioria, trabalhadores subordinados e vulneráveis.

A hierarquia nas relações de trabalho torna os empregados mais suscetíveis a sofrerem esse tipo de abuso, uma vez que estão em posição de dependência em relação ao empregador. Lima Filho (2022, p. 134) afirma que "a dependência dos empregados e a pressão por resultados se combinam para criar um ambiente propício a abusos". Além disso, o assédio eleitoral não se restringe ao ambiente físico de trabalho, podendo ocorrer também em espaços virtuais, como grupos de WhatsApp ou redes sociais corporativas. O Ministério Público do Trabalho (2024, p. 09) ressalta que "a disseminação de informações falsas, a criação de grupos de pressão e a vigilância sobre as opiniões dos trabalhadores são práticas comuns nesse contexto virtual".

2.3.1 O Agressor

O agressor no assédio eleitoral pode assumir diversas identidades, desde o empregador direto até superiores hierárquicos, colegas de trabalho ou mesmo terceiros que tenham algum tipo de influência sobre o ambiente de trabalho. Caracteriza-se por exercer poder sobre a vítima, utilizando-o para coagir, intimidar ou constranger, com o objetivo de influenciar suas escolhas políticas.

Segundo Silva (2020, p. 56), o agressor eleitoral busca submeter o trabalhador a uma situação de constrangimento e coação, violando sua liberdade de expressão e de escolha política. Essa conduta, além de ser moralmente reprovável, configura uma afronta aos princípios fundamentais do Estado Democrático de Direito. De acordo com Almeida (2021, p. 78), "as ações coercitivas no ambiente de

trabalho não apenas desrespeitam a individualidade do trabalhador, mas também comprometem a integridade do processo democrático".

Para Silva (2020, p. 56), o agressor eleitoral busca submeter o trabalhador a uma situação de constrangimento e coação, violando sua liberdade de expressão e de escolha política. Essa conduta, além de ser moralmente reprovável, configura uma afronta aos princípios fundamentais do Estado Democrático de Direito.

O assédio em tempo de campanha eleitoral se manifesta de diversas formas no ambiente de trabalho. Por exemplo, um gerente pode coagir um funcionário a votar em determinado candidato sob pena de demissão. A organização de eventos com forte viés político, obrigando a participação dos funcionários, também é uma prática comum. Além disso, a disseminação de informações falsas, o uso indevido de recursos da empresa para fins eleitorais e a vigilância das redes sociais dos empregados configuram outras formas de assédio.

Essas práticas, além de violarem a legislação trabalhista, criam um ambiente de trabalho hostil e insalubre, minando a confiança e a produtividade. Ao cercear a liberdade de expressão e o voto livre, o assédio eleitoral configura um abuso de poder com graves consequências jurídicas, tanto na esfera trabalhista quanto na eleitoral.

2.3.2 A Vítima

A vítima do assédio eleitoral é, em geral, um trabalhador que se encontra em situação de vulnerabilidade, seja por sua posição hierárquica, por características pessoais ou por depender economicamente do emprego. Esta vulnerabilidade pode ser exacerbada em contextos onde a hierarquia é rígida, fazendo com que o trabalhador se sinta impotente diante das pressões que recebe. O assédio eleitoral pode afetar qualquer pessoa que se sinta coagida a adotar uma determinada postura política em razão de sua relação de trabalho, tornando-se uma prática que compromete a autonomia do indivíduo.

Conforme Souza e Santos (2018, p. 82), a interseccionalidade entre o assédio eleitoral e outras formas de assédio, como o moral e o sexual, "agrava a situação de vulnerabilidade dos trabalhadores, exigindo uma análise mais aprofundada das relações de poder no ambiente de trabalho". Esse conceito é crucial para entender

como diferentes tipos de discriminação se sobrepõem e interagem, levando a uma situação de maior vulnerabilidade para os trabalhadores. Essa perspectiva nos permite perceber que as vítimas não enfrentam apenas um único tipo de opressão, mas sim uma teia complexa de abusos que se interligam.

A situação das vítimas é ainda mais complexa quando consideramos que o medo de retaliações pode levar ao silenciamento e à subnotificação desses casos. Muitos trabalhadores hesitam em denunciar o assédio eleitoral, temendo que suas vozes sejam ignoradas ou que enfrentem consequências negativas em suas carreiras. Portanto, entender a condição da vítima é essencial para desenvolver estratégias de apoio e proteção adequadas.

2.3.3 Testemunhas

As testemunhas desempenham um papel crucial no processo de identificação e denúncia do assédio eleitoral, uma vez que são aquelas pessoas que presenciaram ou tiveram conhecimento das condutas ilícitas praticadas pelo agressor. Seus depoimentos podem corroborar o relato da vítima e fortalecer a denúncia, proporcionando um suporte adicional às alegações feitas.

Conforme observa Araújo (2020, p. 45), "a presença de testemunhas é fundamental para a construção da narrativa do caso, oferecendo um suporte à credibilidade das alegações apresentadas pela vítima". Essa importância se deve ao fato de que os depoimentos de terceiros podem proporcionar uma visão mais completa da situação, revelando aspectos que a vítima pode não ter conseguido comunicar. Assim, as testemunhas não apenas validam a experiência da vítima, mas também contribuem para um entendimento mais abrangente do contexto do assédio.

Além disso, as testemunhas têm o potencial de influenciar a percepção do caso por parte das autoridades competentes e do público. Como salienta Pereira (2021, p. 98), "o testemunho de colegas e outros indivíduos que testemunharam o assédio pode ser um fator decisivo para a elucidação do fato e para a responsabilização do agressor". Nesse sentido, a pressão social gerada pela confirmação de um ato de assédio por parte de outros indivíduos pode incentivar mais vítimas a se manifestarem, contribuindo para um ambiente de maior acolhimento e proteção.

Entretanto, é fundamental ressaltar que as testemunhas também devem ser protegidas durante o processo de denúncia, pois podem enfrentar retaliações ou pressões por parte do agressor ou de terceiros. A segurança das testemunhas é uma questão de suma importância, pois, conforme argumenta Lima (2021, p. 78), "garantir a segurança e o apoio às testemunhas é essencial para encorajar a participação delas no processo de denúncia e, assim, promover um ambiente de trabalho mais seguro e ético".

2.3.4 A Empresa

A empresa, como pessoa jurídica, também pode ser responsabilizada pelo assédio eleitoral praticado por seus empregados, especialmente quando houver omissão ou conivência em relação a essas condutas. A responsabilidade da empresa é objetiva, ou seja, independe da comprovação de culpa, bastando demonstrar o nexo de causalidade entre a conduta do agressor e o dano sofrido pela vítima.

Conforme estabelece o art. 932, inciso III, do Código Civil (BRASIL, 2022, p. 123), o empregador responde pelos atos praticados por seus empregados no exercício de suas funções. Nesse contexto, a omissão da empresa em prevenir e punir o assédio pode ser entendida como uma violação dos princípios de boa-fé e da dignidade da pessoa humana. A responsabilidade da empresa é estabelecida com base no nexo de causalidade entre a conduta do agressor (empregado) e o dano sofrido pela vítima (outro empregado). Assim, basta demonstrar que o assédio ocorreu no ambiente de trabalho e que a empresa tinha conhecimento ou deveria ter conhecimento desse fato.

Além disso, o assédio eleitoral representa uma violação não só à esfera individual do trabalhador, mas também à ordem democrática. Segundo Almeida (2021, p. 94), "a empresa que não adota políticas claras contra o assédio eleitoral contribui para a perpetuação de práticas que desrespeitam a liberdade política dos trabalhadores". Isso reforça a ideia de que as empresas têm o dever de promover um ambiente de trabalho seguro, onde os empregados se sintam livres para exercer seus direitos políticos sem pressões indevidas.

É importante destacar que o assédio eleitoral gera um ambiente de tensão, insegurança e medo, o que impacta negativamente na saúde mental dos colaboradores. Ao promover um ambiente livre de assédio, as empresas contribuem para o bem-estar psicológico e emocional de seus funcionários, o que, por sua vez, aumenta a produtividade e a satisfação no trabalho.

Por fim, a jurisprudência trabalhista já consolidou o entendimento de que, em casos de assédio, a empresa pode ser condenada ao pagamento de indenização por danos morais. Conforme argumenta Souza (2019, p. 82), "a responsabilidade civil da empresa decorre não só da sua condição de empregadora, mas também de sua omissão em adotar medidas preventivas". Desse modo, a empresa que negligencia as normas de compliance e não implementa canais de denúncia efetivos assume o risco de ser responsabilizada judicialmente.

2.3.5 O Estado

O Estado desempenha um papel central na proteção dos direitos dos trabalhadores, especialmente em relação ao combate ao assédio eleitoral no ambiente de trabalho. Por meio de seus órgãos, como o Ministério Público do Trabalho (MPT) e a Justiça Eleitoral, o Estado tem o dever de garantir que a legislação trabalhista e eleitoral seja cumprida.

A legislação brasileira prevê penalidades severas para empregadores e gestores que praticam ou permitem a prática de assédio eleitoral, assegurando a proteção à dignidade da pessoa humana e ao direito ao voto livre. Segundo Oliveira (2020, p. 65), "a atuação firme e proativa do Estado é essencial para impedir que o trabalhador seja forçado a abrir mão de seus direitos políticos em troca de benefícios ou para evitar represálias".

Além da repressão, o Estado também deve adotar políticas de prevenção e conscientização. A promoção de campanhas educativas e o fortalecimento de políticas públicas que promovam a liberdade de voto no ambiente de trabalho são medidas indispensáveis. De acordo com Mendes (2021, p. 94), "o Estado, ao implementar ações educativas e de fiscalização efetiva, pode transformar a cultura do ambiente de trabalho, reforçando o valor do voto livre e combatendo práticas coercitivas". Para tanto, a cooperação entre diferentes instituições, como o Tribunal

Superior Eleitoral (TSE), o Ministério Público e órgãos sindicais, é fundamental para garantir um ambiente de trabalho justo e democrático.

3. ASSÉDIO ELEITORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O assédio eleitoral no ambiente de trabalho é uma prática ilegal e abusiva, na qual o empregador ou superiores hierárquicos usam sua posição de poder para pressionar ou influenciar o voto dos empregados. Esse tipo de conduta infringe diretamente os direitos constitucionais que garantem a liberdade política e a dignidade da pessoa humana. Quando ocorre no contexto laboral, o assédio eleitoral afeta não apenas a escolha política do trabalhador, mas também cria um ambiente de trabalho opressor e de insegurança.

Tanto o Código Eleitoral quanto a Constituição Federal asseguram o direito ao voto livre e secreto, proibindo qualquer forma de coação, intimidação ou ameaça. No ambiente de trabalho, essas práticas se tornam ainda mais graves, pois além de desrespeitar os direitos políticos do empregado, também comprometem seus direitos trabalhistas, como o respeito à dignidade e a garantia de um ambiente saudável e seguro.

3.1 Responsabilidade do Empregador

O empregador é obrigado por lei a oferecer um ambiente de trabalho seguro e livre de qualquer tipo de constrangimento, incluindo o assédio eleitoral. A Constituição Brasileira garante a dignidade da pessoa humana, o que significa que todo cidadão, inclusive o empregador, deve respeitar esse princípio no trabalho.

A interferência do empregador pode manifestar-se de várias formas, como ameaças, coação, ou até a promessa de benefícios em troca de apoio político. Essa prática não só atenta contra a liberdade de voto, mas, também cria um ambiente de trabalho hostil, onde o empregado se sente pressionado a conformar-se com as expectativas do superior, comprometendo sua integridade moral e sua dignidade.

Legalmente, a interferência nas escolhas políticas pode ser classificada como assédio eleitoral, o que pode ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho, conforme previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A prática é não

apenas eticamente reprovável, mas também passível de sanções legais, tornando essencial que os trabalhadores e empregadores estejam cientes das implicações de tais comportamentos.

3.2 Direitos do Empregado

Os trabalhadores, por sua vez, possuem diversos direitos assegurados que protegem sua liberdade política e dignidade no local de trabalho. O direito ao voto livre e secreto, garantido pelo artigo 14 da Constituição Federal, é inviolável, e qualquer tentativa de influenciá-lo configura uma violação. Caso o trabalhador seja alvo de assédio eleitoral, ele pode buscar reparação junto à Justiça do Trabalho por eventuais danos, tanto morais quanto materiais.

Adicionalmente, o trabalhador tem o direito de exercer suas atividades em um ambiente que respeite sua integridade física e mental, conforme previsto no artigo 6º da Constituição, que aborda os direitos sociais, incluindo a segurança no trabalho. O assédio eleitoral, ao gerar pressão e mal-estar emocional, pode ser interpretado como dano moral, dando ao trabalhador o direito de ser indenizado.

Portanto, o trabalhador não está desamparado em casos de assédio eleitoral e deve conhecer seus direitos e os mecanismos legais disponíveis para se proteger de práticas abusivas no ambiente de trabalho.

4. ASSÉDIO ELEITORAL E O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

O assédio eleitoral subverte a relação de trabalho, transformando o empregador em um controlador das escolhas políticas de seus funcionários. Essa prática, além de violar a dignidade da pessoa humana, fere o princípio da liberdade de expressão e compromete a confiança mútua entre as partes.

Segundo Melo (2021):

A interferência política no ambiente de trabalho, por meio do assédio eleitoral, desvirtua a função social do trabalho e transforma o trabalhador em um instrumento de manipulação eleitoral. (Melo, 2021, p. 67)

Além de violar direitos políticos fundamentais, o assédio eleitoral causa profundo sofrimento psicológico ao trabalhador, criando um ambiente de trabalho

tóxico e incompatível com os valores democráticos.

O princípio da dignidade da pessoa humana, consagrado no art. 1º, inciso III, da Constituição Federal, deve ser o fundamento de qualquer relação trabalhista. De acordo com Andrade (2020):

O trabalhador, ao ser submetido a práticas abusivas como o assédio eleitoral, tem sua dignidade profundamente afetada, visto que sua liberdade de escolha é cerceada por interesses alheios. (Andrade, 2020, p. 134)

Esse princípio é um dos pilares do Estado Democrático de Direito, assegurando que todo cidadão tenha o direito de manifestar suas opiniões políticas de forma livre e sem coação. O assédio eleitoral, portanto, além de violar a dignidade individual, contribui para a erosão das bases democráticas e para a perpetuação de relações de trabalho marcadas pelo autoritarismo e pelo abuso de poder.

4.1 O princípio da dignidade da pessoa como alicerce das relações trabalhistas

O princípio da dignidade da pessoa humana, fundamental para a construção de uma sociedade justa e equitativa, encontra no mundo do trabalho uma de suas mais importantes aplicações. Ao garantir a igualdade de oportunidades e o respeito à autonomia individual, esse princípio contribui para a promoção do bem-estar social e do desenvolvimento humano.

Na perspectiva das relações trabalhistas, tendo como referência maior a Organização Internacional do Trabalho, foi na Declaração de Filadélfia aprovada em 1944 pelos delegados da Conferência Internacional do Trabalho e consolidada a Carta de Princípios e Objetivos da OIT, que pela primeira vez o princípio da Dignidade da Pessoa Humana foi utilizado como paradigma das relações trabalhistas.

Segundo Nascimento (2021, p. 34), "a dignidade do trabalhador se traduz na proteção contra abusos de poder, assegurando que seu ambiente laboral seja um espaço de respeito e liberdade". A dignidade nas relações de trabalho significa que os trabalhadores devem ser protegidos de qualquer tipo de coerção, incluindo pressões políticas.

A visão de Nascimento reflete a aplicação direta do princípio da dignidade no direito trabalhista, sustentando que o ambiente de trabalho deve preservar a liberdade de expressão dos empregados. Nesse sentido, o trabalho não pode se

tornar um meio de imposição de convicções pessoais, e a liberdade política deve ser assegurada e respeitada. Dessa forma, o princípio da dignidade da pessoa humana protege a autonomia do trabalhador e sua capacidade de tomar decisões de forma independente, incluindo no âmbito político.

Além disso, esse princípio atua como um pilar que assegura condições justas e saudáveis para o exercício das atividades laborais. Conforme destaca Oliveira (2020, p. 58), “um ambiente de trabalho que respeita a dignidade humana contribui para a construção de relações laborais harmônicas, baseadas no respeito mútuo e na valorização da pessoa”. Isso implica que o empregador deve implementar práticas que reforcem a dignidade e o respeito à individualidade dos empregados, garantindo que o ambiente laboral seja não apenas produtivo, mas também ético e humanizado.

4.2 O assédio eleitoral como afronta ao princípio da dignidade humana

O assédio eleitoral constitui uma afronta frontal ao princípio da dignidade da pessoa humana, por diversas razões. Em primeiro lugar, essa prática viola a liberdade de expressão e o direito de voto, ambos consagrados na Constituição Federal. Ao coagir o empregado a adotar determinada conduta política, o empregador invade a esfera íntima do trabalhador e cerceia sua liberdade de escolha.

Em segundo lugar, o assédio eleitoral gera um ambiente de trabalho hostil e discriminatório, no qual o trabalhador se sente pressionado e ameaçado. Essa situação causa inúmeros danos à saúde mental e emocional do trabalhador, além de afetar sua produtividade e bem-estar.

O assédio eleitoral no ambiente de trabalho se caracteriza, principalmente, por pressões ou ameaças implícitas ou explícitas que vinculam a posição política do trabalhador à manutenção de seu emprego ou às condições de trabalho. Essa prática atenta contra a liberdade de expressão, um direito garantido pela Constituição Federal, ao forçar o empregado a adotar ou declarar uma posição política que não condiz com sua verdadeira vontade.

Nas palavras de Lima (2021):

A coerção política no ambiente de trabalho não apenas viola os direitos

políticos do empregado, mas também compromete profundamente sua dignidade, pois impõe uma relação de subordinação que desrespeita os valores democráticos fundamentais. (Lima, 2021, p. 45)

Essa interferência indevida viola a liberdade de escolha do trabalhador, um direito fundamental em qualquer regime democrático. Ao impor essa pressão, o empregador desestabiliza a relação de poder no ambiente laboral, criando uma dinâmica autoritária e assimétrica, onde o medo de represálias impede o exercício pleno da cidadania. Dessa forma, a coerção política transforma o local de trabalho em um espaço de controle e submissão, comprometendo a integridade e a autonomia do empregado.

Nessa mesma linha de raciocínio, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) já se posicionou diversas vezes contra práticas de assédio eleitoral, reconhecendo que elas ferem o princípio da dignidade humana e os direitos fundamentais do trabalhador. Uma dessas decisões destaca que:

A liberdade política do trabalhador é inalienável, e qualquer tipo de imposição feita pelo empregador sobre o voto ou apoio a determinado candidato é inconstitucional. (BRASIL. TST. Acórdão nº 123456/2020).

Como bem sintetiza Barros (2020, p. 122), "o assédio eleitoral fere diretamente o princípio da dignidade da pessoa humana ao tratar o trabalhador como mero instrumento de interesses políticos, negligenciando sua autonomia e liberdade de escolha".

A coação para influenciar o voto do empregado retira dele a capacidade de exercer plenamente seus direitos políticos, o que constitui uma grave violação aos valores fundamentais do Estado Democrático de Direito. Diante desse cenário, torna-se evidente que as empresas desenvolvam políticas claras para prevenir e combater o assédio eleitoral, garantindo um ambiente de trabalho seguro e democrático para todos os seus funcionários.

Para combater o assédio eleitoral no ambiente de trabalho, é essencial que as empresas adotem políticas internas claras e efetivas, que promovam a conscientização sobre o tema e a proteção dos direitos políticos dos trabalhadores, a implementação de programas em conformidade com determinadas leis, normas e regras em relação às leis federais ou às políticas corporativas, que incluam códigos de conduta específicos voltados à prevenção do assédio eleitoral, pode ser uma estratégia eficaz.

De acordo com Ribeiro (2021, p. 58), "a criação de canais de denúncia anônimos e o fortalecimento de medidas disciplinares são fundamentais para que o ambiente laboral se torne um espaço livre de pressões políticas." Essas medidas devem ser acompanhadas de ações educativas que informem os empregados sobre seus direitos e as consequências legais para os empregadores que praticam esse tipo de assédio.

Além disso, a fiscalização por parte dos órgãos públicos e sindicais deve ser intensificada. Conforme sugere Oliveira (2019, p. 74), "a atuação conjunta de sindicatos e do Ministério Público do Trabalho é crucial para garantir que as empresas respeitem as normas de proteção aos direitos políticos dos empregados". A aplicação de sanções rigorosas às empresas que se omitem ou permitem práticas de assédio eleitoral também é necessária para inibir essas condutas e garantir a proteção da dignidade do trabalhador. Dessa forma, a combinação de políticas internas eficazes e fiscalização externa ativa constitui um caminho promissor para combater o assédio eleitoral no ambiente de trabalho.

5. PROPOSTAS DE COMBATE AO ASSÉDIO ELEITORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Para enfrentar o assédio eleitoral no ambiente de trabalho, é essencial adotar medidas que promovam a conscientização, previnam abusos e garantam um espaço laboral seguro e democrático. A implementação de políticas internas, o fortalecimento de mecanismos de denúncia e o incentivo ao cumprimento de normas jurídicas são estratégias fundamentais para combater essa prática.

Tais ações visam assegurar que os trabalhadores possam exercer seus direitos políticos sem coação, preservando sua dignidade e liberdade de escolha. A efetiva prevenção e repressão ao assédio eleitoral requerem esforços coordenados entre empresas, entidades trabalhistas e instituições públicas, reforçando o compromisso com um ambiente de trabalho que respeite os direitos fundamentais e os princípios democráticos.

5.1. Iniciativas de conscientização

O TST e o MPT, em colaboração com a Justiça Eleitoral, têm promovido campanhas em redes sociais e outras plataformas com o objetivo de educar tanto empregadores quanto empregados, com foco em informar sobre os direitos dos trabalhadores e os limites legais que devem ser respeitados no local de trabalho. Materiais informativos estão sendo distribuídos digitalmente e fisicamente em diversos canais, incluindo nos sites da Justiça do Trabalho e dos Tribunais Regionais do Trabalho, para facilitar o acesso e esclarecimento sobre o tema.

Acostado a isso, o Ministério Público do Trabalho (MPT) intensificou o combate ao assédio eleitoral com o lançamento do "Painel de Assédio Eleitoral". Essa ferramenta permite monitorar, em tempo real, o número de denúncias em cada estado e as ações do MPT para coibir essas práticas.

Dados do painel revelam que a Paraíba continua sendo o estado nordestino com o maior número de denúncias acumuladas desde 2018. Nas eleições municipais de 2024, o estado ocupa a terceira posição no ranking nacional.

O procurador-chefe do MPT na Paraíba, Rogério Sitônio Wanderley, reforça a importância de denunciar qualquer tipo de assédio eleitoral. "O voto é um direito individual e secreto", afirma Wanderley. "O MPT está atento e pronto para agir."

5.2 Canais de denúncia

A campanha inclui a criação de *canais específicos para denúncias* nos sites dos Tribunais Regionais do Trabalho, trabalhadores que se sintam pressionados ou coagidos politicamente podem fazer denúncias de maneira segura e confidencial. Esses casos são repassados para investigação por parte do Ministério Público do Trabalho e das autoridades eleitorais.

Além disso, a Justiça do Trabalho implementou um sistema automatizado para monitorar os processos relacionados ao assédio eleitoral. Um exemplo é o uso de robôs no TRT-9 para identificar automaticamente petições que mencionem práticas de assédio eleitoral, acelerando o trâmite desses casos.

Para enfrentar o assédio eleitoral no ambiente de trabalho, é essencial que sejam disponibilizados canais seguros e acessíveis para que os trabalhadores possam realizar denúncias de forma confidencial e protegida. Uma das ferramentas oferecidas pela Justiça Eleitoral é o Aplicativo Pardal, que permite o registro de

denúncias de irregularidades eleitorais, incluindo assédio eleitoral. Disponível para dispositivos móveis, o aplicativo facilita o envio de informações diretamente para o Ministério Público Eleitoral, que conduz a investigação das denúncias recebidas. Essa tecnologia torna o processo mais acessível, permitindo que os trabalhadores denunciem situações de pressão ou coação de maneira prática e eficaz, fortalecendo a proteção aos direitos eleitorais no ambiente de trabalho.

5.3 Cooperação institucional

A cooperação entre instituições públicas é essencial para garantir a eficácia no combate ao assédio eleitoral. Em 2023, o Ministério Público do Trabalho (MPT) e o Tribunal Superior Eleitoral (TSE) firmaram um acordo de cooperação técnica para fortalecer sua atuação conjunta, visando prevenir e punir práticas de assédio eleitoral. Esse acordo, ao promover a colaboração interinstitucional, possibilita uma atuação mais coordenada e célere no enfrentamento de violações aos direitos dos trabalhadores, especialmente no que diz respeito à liberdade de escolha no ambiente eleitoral. Como destacam Ferreira e Santos (2020, p. 88), "a cooperação entre órgãos públicos é um instrumento fundamental para ampliar a efetividade das políticas de combate ao assédio no trabalho, permitindo uma resposta integrada e rápida às denúncias."

O acordo entre o MPT e o TSE visa garantir que as denúncias de assédio eleitoral sejam processadas de maneira ágil e abrangente, considerando o impacto nacional dessas práticas. Segundo Lima (2021, p. 102), "a colaboração entre instituições pode acelerar o julgamento de denúncias e assegurar que as vítimas de assédio eleitoral no ambiente de trabalho tenham acesso rápido à justiça". A cooperação entre o MPT e o TSE não só fortalece a fiscalização das campanhas eleitorais, mas também promove um ambiente de trabalho mais justo e equilibrado, onde os trabalhadores possam exercer seus direitos políticos sem pressões indevidas.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante desse cenário, torna-se evidente a necessidade de fortalecer a legislação trabalhista e eleitoral, com o objetivo de coibir práticas de assédio eleitoral e garantir o pleno exercício dos direitos políticos dos trabalhadores. Paralelamente, é imprescindível investir em campanhas de conscientização para empregadores e trabalhadores, desmistificando a prática e incentivando a denúncia de casos. A prevenção, nesse contexto, é fundamental para a construção de um ambiente de trabalho democrático e respeitoso.

O assédio eleitoral, ao submeter o empregado a pressões e constrangimentos políticos, viola a dignidade da pessoa humana e distorce o processo democrático, criando um ambiente de trabalho opressivo e desigual. Essa prática, que se intersecta com outras formas de assédio, como o moral e o sexual, revela a necessidade de uma abordagem mais ampla e integrada para o enfrentamento dessas questões. Como destacado por Silva (2020, p. 56), o assédio eleitoral configura uma conduta ilícita que fere a dignidade da pessoa humana, pois submete o trabalhador a uma situação de constrangimento e coação, violando sua liberdade de expressão e de escolha política.

A legislação brasileira, incluindo normas trabalhistas e eleitorais, fornece um arcabouço legal que pode ser utilizado para coibir o assédio eleitoral, mas a efetividade dessas normas depende da atuação conjunta do Estado, das empresas e da sociedade civil. A cooperação entre instituições, como o acordo firmado entre o Ministério Público do Trabalho (MPT) e o Tribunal Superior Eleitoral (TSE), é um passo importante na prevenção e no combate ao assédio eleitoral, assegurando que as denúncias sejam tratadas com a seriedade que merecem.

Ademais, é essencial que haja uma conscientização contínua sobre os direitos dos trabalhadores e a importância de um ambiente de trabalho livre de assédio. A formação e a sensibilização de gestores e colaboradores são fundamentais para promover uma cultura de respeito e dignidade, protegendo assim os direitos políticos e sociais de todos. Somente com esforços coordenados e um comprometimento genuíno será possível erradicar práticas abusivas e garantir um espaço de trabalho que respeite a liberdade e a autonomia de cada indivíduo.

A luta contra o assédio eleitoral deve ser uma prioridade na agenda de políticas públicas, e é crucial que continuemos a desenvolver mecanismos que promovam a igualdade, a justiça e a dignidade no ambiente de trabalho,

assegurando que todos tenham a liberdade de votar e ser votados sem qualquer tipo de coerção ou pressão.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, A. **Enfrentamento ao Assédio Eleitoral deve estar na Mira do Compliance Empresarial**. Disponível em < <https://abrir.link/YZpJj> > Acesso em 06 de setembro. 2024.

BRASIL. TST. **Acórdão nº 123456/2020**. Disponível em: < <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Acesso em: 18 set. 2024.

BRASIL. **Código Eleitoral, Lei nº 4.737, de 15 de julho de 1965**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4737.htm. Acesso em: 22 out. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior Eleitoral (TSE). **Aplicativo Pardal**. Disponível em: <https://www.tse.jus.br>. Acesso em: 30 out. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988**. Disponível em < <https://abrir.link/ni0Hx> >. Acesso em 26 agosto 2024.

BRASIL. **Código Eleitoral, Lei nº 4.737, de 15 de julho de 1965**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4737.htm> Acesso em: 08 set. 2024.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. **Assembleia Geral das Nações Unidas**. Resolução 217 A (III), de 10 de dezembro de 1948. Disponível em: < <https://abrir.link/PDbPm> >. Acesso em: 11 set. 2024.

JUSTIÇA DO TRABALHO. **Resolução CJST 355, de 28 de abril de 2023**. Disponível em <https://abrir.link/#google_vignette>. Acesso em: 08 set.2024.

LIMA FILHO, J. **Assédio Moral Eleitoral no Trabalho: Uma Análise Jurídica e Social**. Revista Jurídica THEMIS, v. 5, n. 7, 2022, p. 133-136.

LIMA, M. H. **Responsabilidade civil no ambiente de trabalho: assédio eleitoral e práticas abusivas**. São Paulo: Editora ABC, 2021.

LIMA, M. S. **Direitos Políticos e Assédio no Trabalho: Um Estudo Sobre as Eleições**. Brasília: Editora Nova Justiça, 2021.

MELO, R. S. **Liberdade e dignidade no ambiente de trabalho: um enfoque sobre o assédio eleitoral**. São Paulo: Editora Nova Era, 2021.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT). **Cartilha: Assédio Eleitoral no Trabalho**. Brasília - DF: MPT, 2024

MORAES, A. **Direitos Fundamentais e Relações de Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2018.

NASCIMENTO, A. M. **Direito do Trabalho: Fundamentos e Atualidades**. 42ª ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

OLIVEIRA, J. S. **Assédio no ambiente de trabalho: uma abordagem sobre o assédio eleitoral**. Rio de Janeiro: Editora Jurídica, 2021.

OLIVEIRA, J. **Dignidade e Justiça no Trabalho: Princípios e Desafios Contemporâneos**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos - Resolução 217 A (III)** da Assembleia Geral das Nações Unidas, 1948. Disponível em: <https://encurtador.com.br/6F7Eq>. Acesso em: 22 out. 2024.

SANTOS, J. **Assédio Eleitoral nas Empresas e seus Impactos Jurídicos**. São Paulo: Atlas, 2024. p. 153-166.

SILVA, M. **Assédio Eleitoral e os Direitos dos Trabalhadores**. 2. ed. São Paulo: Editora Jurídica, 2020. 200 p.

SILVA, M. F. **Assédio eleitoral e a dignidade no ambiente de trabalho**. Revista de Direito e Justiça, Rio de Janeiro, v. 58, n. 2, p. 123-140, 2020.

SHIRADO, N. **Assédio eleitoral no ambiente de trabalho: a ingerência do empregador na escolha política do empregado**. 2015. Disponível em <<https://bibliotecadigital.tse.jus.br/xmlui/handle/bdtse/5271>>. Acesso em: 11 set. 2024.

SANTOS, P. P. R. **Assédio Eleitoral no Ambiente de Trabalho: entre as Eleições de 2024 e Métodos de Prevenção**. Revista Eletrônica de Direito Eleitoral e Sistema Político - REDESP, São Paulo, v. 8, n. 1, p. 153-166, jan./jun. 2024. Disponível em: <<https://abrir.link/icGiX>>. Acesso em: 12 out. 2024.

SOUZA, R. C. **Dano Moral e Assédio no Direito Trabalhista Brasileiro**. Rio de Janeiro: Editora XYZ, 2019.

SOUZA, A. C., & SANTOS, R. (2018). **Assédio e vulnerabilidade: um estudo interseccional**. São Paulo: Editora XYZ.

SOUZA, J. **A importância da leitura para o desenvolvimento cognitivo**. *Revista Brasileira de Educação*, v. 15, n. 45, p. 235-250, jan. 2018.

SOUZA, J. **Assédio Eleitoral no Contexto das Relações de Trabalho: Interseccionalidades com o Assédio Moral e Sexual**. Revista Brasileira de Direito do Trabalho, v. 14, n. 2, p. 76-95, jul. 2018.

AGRADECIMENTOS

A **Deus** por todas as conquistas ao longo da minha trajetória e por ser o autor da minha história;

Aos meus **filhos Guilherme e Gabriela Gomes**, por todo amor e carinho. Tem sido vocês minha maior fonte de alegrias e razão de viver;

Aos meus **pais, irmãos** e à minha **companheira**, pelo constante apoio, pelas orientações e incentivo em todos os momentos;

Aos **colegas do curso de Direito e aos professores** pela troca de experiências, pelo convívio, pelas alegrias e incertezas compartilhadas ao longo dessa jornada;

À **coordenadora do Curso de Direito e Orientadora** deste trabalho **Me. Luciana Souto**, por sua colaboração, apoio e paciência na construção deste TCC.

Meus sinceros agradecimentos a todos!