

FACULDADE DE DIREITO DE VITÓRIA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

REBECA FRANCISCO ROCHA

**ASSÉDIO ELEITORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A
RESPONSABILIZAÇÃO DO EMPREGADOR: UMA ANÁLISE À LUZ DA
JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA**

VITÓRIA
2025

REBECA FRANCISCO ROCHA

**ASSÉDIO ELEITORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A
RESPONSABILIZAÇÃO DO EMPREGADOR: UMA ANÁLISE À LUZ DA
JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Graduação em
Direito da Faculdade de Direito de Vitória,
como requisito parcial para a obtenção do
grau de bacharel em Direito.
Orientadora: Prof^ª. Dra. Francisca Jeane
Pereira da Silva Martins.

VITÓRIA
2025

REBECA FRANCISCO ROCHA

**ASSÉDIO ELEITORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A RESPONSABILIZAÇÃO
DO EMPREGADOR: UMA ANÁLISE À LUZ DA JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA**

Trabalho de conclusão de curso
apresentado ao Curso de Graduação em
Direito da Faculdade de Direito de Vitória,
como requisito parcial para obtenção do
grau de bacharel em Direito.
Orientadora: Prof^ª. Dra. Francisca Jeane
Pereira da Silva Martins.

Aprovada em XX/XX/XX

COMISSÃO EXAMINADORA:

Prof(a). Dr(a). xxxxxxxxxxxxxx
Orientador(a).
Faculdade de Direito de Vitória

Prof(a). Dr(a). xxxxxxxxxxxxxx
Faculdade de Direito de Vitória

Prof(a). Dr(a). xxxxxxxxxxxxxx
Faculdade de Direito de Vitória

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus, pela força, sabedoria e perseverança concedidas ao longo desta caminhada.

Aos meus pais, Raquel e Edimar, pelo amor incondicional, apoio constante e incentivo em todos os momentos, mesmo diante das dificuldades. Sem seus esforços, esta conquista não seria possível. Meu amor não cabe no peito.

À minha madrastra, Ariany, e meu padrasto, Judson, que diante de todas as dificuldades, estiveram presentes e me apoiaram por toda jornada. Amo muito vocês.

À minha amada família, pela compreensão nas ausências, pelas palavras de encorajamento e por compartilharem comigo cada pequena vitória durante essa trajetória acadêmica. O carinho de vocês me dá forças todos os dias.

Aos meus irmãos, Pedro e Gabriel, pela luz que trazem à minha vida. Em todos os momentos, amo vocês.

Ao meu namorado, José Renato, que acompanhou meus esforços e me trouxe paz nos dias difíceis.

Aos amigos que fiz e me acompanham desde sempre, Anna Luíza, Carina, Camilly, Júlia e Gabriella, sem vocês seria muito mais difícil. Um especial agradecimento à Sofia, que me apoiou durante todas as dificuldades e deixou tudo mais leve.

Aos amigos que fiz durante a jornada, Catarina, Luma, Mirela e Ricardo, que viveram comigo os melhores e piores dias, agradeço pelo carinho e pelo apoio. Levarei vocês no meu coração.

À minha orientadora, Jeane Martins, pela paciência, dedicação e orientação criteriosa, que foram fundamentais para a realização deste trabalho. Sua experiência e atenção foram essenciais para o amadurecimento desta pesquisa.

Ao I. Juiz Alvino Marchiori Júnior, que despertou minha paixão pelo tema e aprofundou meus conhecimentos e minhas pesquisas, a minha mais profunda gratidão.

Aos professores da FDV, por todo o conhecimento transmitido, pelo compromisso com o ensino e pela contribuição à minha formação profissional e pessoal.

Por fim, agradeço a todos que, de alguma forma, contribuíram para que este trabalho se tornasse realidade.

RESUMO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso tem como objetivo analisar o assédio eleitoral nas relações de trabalho e a responsabilização civil do empregador à luz da jurisprudência trabalhista brasileira. Parte-se da premissa de que o assédio eleitoral constitui grave violação dos direitos fundamentais do trabalhador, em especial da liberdade política e da dignidade da pessoa humana. A pesquisa adota abordagem qualitativa e método indutivo, com base em revisão bibliográfica e análise de precedentes judiciais recentes. O estudo demonstra que a prática do assédio eleitoral configura abuso do poder diretivo patronal, violando o princípio da autonomia da vontade e comprometendo o meio ambiente laboral equilibrado. Observa-se que, embora não haja legislação trabalhista específica sobre o tema, a Constituição da República, o Código Eleitoral, as convenções internacionais da Organização Internacional do Trabalho e a atuação do Ministério Público do Trabalho formam um microssistema de proteção jurídica aplicável. A jurisprudência evidencia a responsabilização do empregador pelos danos morais individuais e coletivos decorrentes da prática. Conclui-se que a repressão ao assédio eleitoral é imprescindível à preservação dos valores democráticos e à efetivação dos direitos fundamentais do trabalhador, recomendando-se o fortalecimento de políticas preventivas e a participação dos sindicatos no combate às práticas assediosas.

Palavras-chaves: Direito do Trabalho; assédio eleitoral; liberdade política; meio ambiente de trabalho; responsabilidade civil.

ABSTRACT

This Final Paper aims to analyze political intimidation in work relations and the civil liability of employers in light of Brazilian labor jurisprudence. The study is based on the premise that political intimidation constitutes grave violation of workers fundamental rights, especially political freedom and human dignity. The research adopts a qualitative approach and inductive method based on a review of bibliography and the analysis of recent court precedents. The study demonstrates that the practice of labor harassment constitutes an abuse of managerial power, violating the principle of autonomy of will and compromising a balanced work environment. It can be observed that although there is no labor legislation specifically about the theme, Brazil's Constitution, the Electoral Code, the International Labor Organization's conventions and the actions of the Public Minister of Labor form a micro-system of applicable legal protection. Jurisprudence highlights the employer's liability for both individual and collective moral damages resulting from the practice. It is concluded that the repression towards political intimidation is vital to the preservation of democratic values and the implementation of fundamental labor rights, which recommends the strengthening of preventive policies and the participation of unions in the fight against harassment practices.

Keywords: labor law; electoral harassment; political freedom; laboral environment; civil liability.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	7
2 A LIBERDADE POLÍTICA COMO DIREITO FUNDAMENTAL.....	9
2.1 A PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL DA LIBERDADE POLÍTICA E DA AUTONOMIA DA VONTADE.....	9
2.2 O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO COMO ESPAÇO DE EXERCÍCIO DE DIREITOS FUNDAMENTAIS.....	13
3 ASSÉDIO ELEITORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	17
3.1 CONCEITO DE ASSÉDIO ELEITORAL E DISTINÇÕES EM RELAÇÃO A OUTRAS FORMAS DE ASSÉDIO.....	17
3.1.1 Assédio moral.....	17
3.1.2 Assédio sexual.....	21
3.1.3 Assédio eleitoral.....	23
3.2 MANIFESTAÇÕES DO ASSÉDIO ELEITORAL E IMPACTOS NA LIBERDADE POLÍTICA E NA AUTONOMIA DO TRABALHADOR.....	25
4 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR E MECANISMOS DE PREVENÇÃO E REPARAÇÃO.....	33
4.1 INSTRUMENTOS DE PREVENÇÃO: NORMAS TRABALHISTAS, ATUAÇÃO SINDICAL E FISCALIZAÇÃO ESTATAL.....	33
4.2 REPARAÇÃO DO DANO: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E COLETIVOS.....	39
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	46

1 INTRODUÇÃO

O trabalhador, como cidadão brasileiro, possui os direitos à liberdade de expressão, de pensamento e à inviolabilidade do sigilo do voto assegurados, pela Constituição da República de 1988 e previstos, respectivamente, em seu artigo 5º, incisos IV e VII e artigo 14. A liberdade política do trabalhador é direito inviolável, sendo, portanto, vedada a interferência patronal na vida política do empregado.

No entanto, em um cenário de crescente polarização política, o assédio eleitoral vem se apresentando como um problema social cada vez mais frequente, refletindo-se inclusive nas relações laborais, onde se apresenta como uma violação dos direitos fundamentais do trabalhador.

O assédio eleitoral no ambiente de trabalho é uma prática abusiva, que viola os direitos fundamentais dos trabalhadores, comprometendo o princípio da liberdade de expressão, ao impedir que os trabalhadores exerçam sua cidadania por meio do voto livre. Tal prática se nota mais comumente em períodos eleitorais, quando empregadores utilizam-se de seu poder diretivo e sua superioridade hierárquica para influenciar as escolhas políticas de seus empregados, utilizando-se de ameaças, meios coercitivos ou promessas de benefícios.

Assim como outras formas de assédio praticadas no ambiente de trabalho, o assédio eleitoral se vale da hierarquia do empregador, que se utiliza indevidamente de seu poder diretivo, prometendo favores ou se utilizando de meios coercitivos, força sobre os empregados seus ideais políticos, a fim de que estes acompanhem seu voto, mesmo que sob pressão. Além de serem legalmente caracterizadas como crime pelo Código Eleitoral, tais violações, quando cometidas no âmbito profissional, podem ensejar responsabilização do empregador, ora assediador, também na esfera trabalhista.

A Convenção nº 190, proposta pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), afirma que o assédio no ambiente de trabalho pode caracterizar violação ou abuso dos direitos humanos, sendo incompatível com o trabalho decente (OIT, 2019, p. 1). A OIT reconhece que o assédio afeta a saúde psicológica, física e sexual dos

trabalhadores, além de trazer consequências diretas para o ambiente familiar e social, bem como à dignidade do trabalhador (OIT, 2019, p. 1).

Neste contexto, o presente estudo tem por objetivo compreender o fenômeno do assédio eleitoral, buscando responder ao seguinte problema de pesquisa: de que forma essa prática compromete a liberdade política dos trabalhadores e em que medida o Direito do Trabalho pode assegurar sua proteção mediante a responsabilização do empregador?.

A fim de realizar uma análise aprofundada da problemática, o trabalho será dividido em três capítulos. O primeiro deles tem como objetivo a análise dos direitos fundamentais do trabalhador e seu exercício no contexto das relações de trabalho no Brasil.

O segundo capítulo busca conceituar e caracterizar a prática do assédio eleitoral, trazendo ainda a distinção deste para outras modalidades de assédio. Ainda, serão analisados os impactos da conduta na liberdade política e autonomia da vontade do trabalhador.

Por fim, o último capítulo trará uma análise dos mecanismos já existentes na legislação brasileira para a responsabilização civil do empregador, com especial foco de sua aplicação prática em precedentes jurisprudenciais.

A fim de atingir os objetivos do presente trabalho, será utilizado o método indutivo de pesquisa, partindo de uma análise particular para assim chegar a uma conclusão ampla (Mezzaroba, Monteiro, 2009, p. 63). Dessa forma, realizar-se-á uma pesquisa explicativa de precedentes jurisprudenciais, bem como o estudo de fontes bibliográficas, artigos científicos, legislações, dissertações e outros materiais úteis encontrados para tentar chegar a conclusão coerente quanto à aplicação do direito do trabalho como ferramenta jurídica para a proteção do trabalhador brasileiro.

2 A LIBERDADE POLÍTICA COMO DIREITO FUNDAMENTAL

A Constituição da República garante ao indivíduo o direito de participar da vida pública, assegurando, por meio do exercício livre, direto e secreto do voto, a efetiva participação cidadã e a consolidação da democracia como forma de governo.

Nesse cenário, faz-se importante o respeito à liberdade política do indivíduo, de forma a garantir o funcionamento do regime democrático, devendo ser preservada em todas as esferas da vida social, sobretudo nas relações de trabalho, em que a vulnerabilidade do empregado e o possível abuso do poder diretivo pelo empregador podem comprometer o livre exercício da autonomia e da consciência política do trabalhador.

2.1 A PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL DA LIBERDADE POLÍTICA E DA AUTONOMIA DA VONTADE

A Constituição da República de 1988, em seu artigo 1º, consagra o Estado Democrático de Direito como regime político, e dispõe em seus incisos os fundamentos da soberania, da cidadania, da dignidade da pessoa humana, dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e do pluralismo político.

O Estado de Direito se rege pela democracia, com eleições livres e pelo governo da maioria, e busca respeitar os direitos fundamentais individuais e coletivos, como a liberdade e igualdade (Barroso, 2023, p. 185).

Por sua vez, a democracia é reafirmada como regime de governo no artigo 1º, §1º da Constituição, ao que se afirma que “Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.” (Brasil, 1988, *online*). Assim, a Constituição estabelece o respeito à soberania popular, em que se exige a participação e consentimento do povo, e o respeito aos princípios de liberdade e igualdade.

Da mesma forma, a norma constitucional assegura a liberdade de consciência, de expressão e de orientação política (CR/88, em seu artigo 1º, II e V; e artigo 5º, VI e

VIII). Em especial, discute-se amplamente na atualidade sobre os limites da liberdade de expressão e a necessidade de proteger tal direito.

É a partir desta que um indivíduo manifesta seus pensamentos sem medo de sofrer reprimendas ou críticas - a liberdade de expressão é a base da afirmação da autonomia do indivíduo e influencia diretamente em sua integração na sociedade e em sua participação política (Gomes, 2025, p. 64).

Para o presente estudo, importa salientar, ainda, o direito constitucional ao exercício da liberdade política, entendido como corolário da democracia no Brasil e do direito fundamental à liberdade.

A liberdade política é conceituada por Montesquieu (2008, p. 166-167) como a faculdade do indivíduo de “poder fazer o que se deve querer, e em não ser obrigado a fazer o que não se deve querer”. Neste sentido, Montesquieu dispõe que a liberdade política se exerce numa sociedade em que haja lei, sendo esta a limitadora entre o querer e o fazer (Silva, 1969, p. 415).

De igual modo, buscou conceituar Arendt (2013, p. 278) a liberdade política, como “o direito de ‘ser participante no governo’ – afora isso, não é nada”.

Para fins de análise das disposições, cumpre ainda apresentar o conceito trazido pelo Conselho Nacional do Ministério Público ([s.d], *online*), em seu Glossário, da discutida liberdade política:

Direito que se confere ao povo de se governar por si mesmo, escolhendo livremente seus governantes e instituindo por sua vontade soberana os órgãos que devem exercitar a soberania nacional.

Comunicam-se as definições apresentadas em razão da origem primária da liberdade política, associada à liberdade do indivíduo de manifestar livremente suas vontades, em sociedade, quanto às vontades mais diversas, destacando-se a manifestação política, conforme os dispositivos legais.

Neste cenário, cabe destacar os direitos políticos assegurados ao indivíduo pela Constituição da República como forma de exercício da liberdade política. Definidos por Bulos (2023, p. 763) como “reflexo do conjunto de normas que disciplinam os problemas eleitorais e prescrevem o modo de atuação da soberania popular”, os direitos políticos são normas que dispõem sobre a participação dos cidadãos no cenário político.

O Capítulo IV do Título II - “Dos Direitos e Garantias Fundamentais” - da Constituição de 1988, trata dos direitos políticos do cidadão brasileiro, estabelecendo normativas para a expressão política do indivíduo, bem como assegurando-lhes a vedação à cassação de seus direitos, salvo em casos que se permitam perda ou suspensão (Brasil, 1988, *online*). Para Gomes (2025, p. 7), a disposição do Capítulo IV - “Dos Direitos Políticos” - dentre os demais direitos fundamentais, garante a estes igualmente o caráter fundamentalista.

Em seu artigo 14, a Constituição da República prevê o direito positivo de votar, assegurando o voto como forma de exercício do sufrágio, além de garantir a este o caráter de direito fundamental e o afirmar como um dever do cidadão, ao estabelecer seu caráter obrigatório para os maiores de 18 anos, salvo as exceções dispostas no §1º, II deste mesmo artigo (Brasil, 1988, *online*).

Dispõe ainda o referido artigo que o voto deve ser direto e secreto, possuindo igual valor para todos. Desta forma, o legislador atribui ao cidadão brasileiro a liberdade política de manifestar-se livremente e, como parte fundamental do Estado Democrático de Direito e da sociedade, de escolher seu representante de acordo com suas crenças pessoais.

Outrossim, o art. 14, em seus parágrafos §3º e §4º da CR/88 (Brasil, 1988, *online*), assegura também ao cidadão o direito positivo de ser votado, de se eleger. Contidos nestes parágrafos estão os critérios de elegibilidade, quais sejam: ter nacionalidade brasileira (§3º, I), estar em pleno gozo de seus direitos políticos (§3º, II), ter realizado o alistamento eleitoral (§3º, III), ter domicílio eleitoral onde pretende se candidatar

(§3º, IV), possuir filiação partidária (§3º, V), atingir idade mínima para os cargos pretendidos (§3º, VI, vide alíneas) e ser alfabetizado (§4º).

Ainda, o art. 15 da CR/88 (Brasil, 1988, *online*) veda a cassação dos direitos políticos do indivíduo (art.15, caput, CR/88), contudo, prevê em seus incisos situações em que se daria a perda ou suspensão destes: o cancelamento da naturalização por sentença transitada em julgado (art. 15, I), hipóteses em que seja constatada a incapacidade civil absoluta (art. 15, II), em caso de condenação criminal transitada em julgado, pelo tempo que se prolongarem seus efeitos (art. 15, III), recusa do indivíduo a cumprir obrigação a todos imposta ou prestação alternativa, nos termos do art. 5º, VIII (art. 15, IV) e improbidade administrativa, nos termos do art. 37, § 4º (art. 15, V).

Nota-se, por definição, certa semelhança entre o conceito de liberdade política apresentado e o princípio da legalidade previsto no art. 5º, II da CR/88 (Brasil, 1988, *online*), que, por sua vez, dispõe que “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei”, sendo este base do Estado Democrático de Direito. O princípio da legalidade traduz-se na garantia de que “tudo aquilo que não está proibido por lei é juridicamente permitido” (Barroso, 2023, p. 224).

Dessa premissa, institui-se o princípio da autonomia da vontade, utilizado no direito civil para demonstrar a liberdade da pessoa de estabelecer ou não certo negócio jurídico, nos limites da lei (Reckziegel; Fabro, 2015, p. 172). É esta autonomia que garante ao indivíduo o direito de firmar contrato de trabalho, previsto no art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho, sendo por meio deste estabelecidas as condições de trabalho que serão aplicadas ao vínculo firmado entre o empregado e o empregador (Martinez, 2023, p. 100).

Não obstante, a norma trabalhista garante ao empregador o poder regulamentar, utilizado para estabelecer regras referentes à empresa, respeitando os limites legais, com o objetivo de gerenciar a realização dos serviços (Martinez, 2023, p. 157).

A legislação celetista impõe limites aos poderes de negociação das cláusulas do contrato de trabalho e, ainda, ao poder regulamentar patronal, visando a proteção do trabalhador, como sujeito hipossuficiente na relação de trabalho, ao estabelecer que as regras contratuais devem respeitar as limitações impostas em normas trabalhistas e, conseqüentemente, os direitos do trabalhador, conforme previsão do art. 444 da CLT (Brasil, 1943, *online*).

Diante do exposto, confirma-se que o ordenamento jurídico pátrio garante ao trabalhador, como cidadão, as liberdades políticas, incluindo o direito ao voto e à candidatura, além de proteger tais liberdades de restrições arbitrárias, sem previsão legal. Assim, faz-se necessário garantir ao trabalhador um ambiente laboral saudável e livre de coerções, para que possa exercer livremente seus direitos, em equilíbrio aos direitos dos demais.

2.2 O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO COMO ESPAÇO DE EXERCÍCIO DE DIREITOS FUNDAMENTAIS

O conceito de meio ambiente de trabalho foi inserido na legislação brasileira pela Lei n. 6.938, de 31 de agosto de 1981 (Brasil, 1981, *online*), que dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, sendo apresentado de forma ampla e intrinsecamente ligado ao conceito primário de meio ambiente, como um “conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”, conforme traz o art. 3º, inciso I da referida lei (Maranhão, 2016, p. 6).

Em respeito ao princípio da proteção ao trabalhador, a legislação brasileira busca garantir ao obreiro, como sujeito hipossuficiente, um meio ambiente saudável para o exercício de suas atividades laborais. Segundo López-Aliaga, Padilha e Leivas (2022, p. 128), a intersecção entre o trabalho e o meio ambiente, resulta da percepção de que:

[...] as coletividades obreiras, na sua projeção de titulares da força de trabalho, correspondem à população mais vulnerável e precocemente afetada pelas exposições às fontes e agentes poluidores nos ambientes de trabalho.

Neste íterim, a Constituição da República de 1988 reiterou a existência de um “meio ambiente de trabalho”, ao atribuir ao Sistema Único de Saúde, em seu art. 200, inciso VIII, a competência de “colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho” (Brasil, 1988, *online*).

Em análise ao texto constitucional, Padilha (2011, p. 232) relaciona este conceito ao local de exercício de sua atividade laborativa, ao que afirma:

[...] o meio ambiente do trabalho compreende o habitat laboral onde o ser humano trabalhador passa a maior parte de sua vida produtiva provendo o necessário para a sua sobrevivência e desenvolvimento por meio do exercício de uma atividade laborativa, abrange a segurança e a saúde dos trabalhadores, protegendo-o contra todas as formas de degradação e/ou poluição geradas no ambiente de trabalho.

Ainda, segundo Jorsinei Dourado do Nascimento (2013, p. 105), entende-se o meio ambiente de trabalho como “o espaço no qual a atividade econômica deva se desenvolver de maneira segura e saudável aos trabalhadores que a ela empregam sua força de trabalho”.

Diante das discussões sobre os direitos individuais e coletivos dos trabalhadores e a vulnerabilidade destes nas relações laborais, expôs-se a necessidade de adequação do conceito de ambiente do trabalho. Ao analisar as mudanças concretas na forma de prestação de serviço, Martins e Fabríz (2021, p. 130) desenvolvem um conceito que se desvincula do local de prestação de serviço, defendendo que o meio ambiente de trabalho “[...] se estenda aos espaços para além dos estabelecimentos daquele que se beneficiam da força de trabalho do obreiro”.

Da mesma forma, buscou Maranhão (2016, p. 9) apresentar outro conceito para a expressão “meio ambiente de trabalho”:

[...] meio ambiente do trabalho é a resultante da interação sistêmica de fatores naturais, técnicos e psicológicos ligados às condições de trabalho, à organização do trabalho e às relações interpessoais que condiciona a segurança e a saúde física e mental do ser humano exposto a qualquer contexto jurídico-laborativo.

Considera-se, portanto, que o meio ambiente de trabalho se estende para além do local de prestação de serviços, sendo um direito humano fundamental do empregado ter acesso a um ambiente equilibrado, de modo que não estejam expostos a fatores prejudiciais à sua condição física e psíquica, sendo um dever do empregador assegurar a saúde do local de trabalho (Martins; Fabríz, 2021, p.130).

Consoante, Padilha (2013, p. 178) defende o meio ambiente de trabalho como um direito fundamental do trabalhador, reafirmando o dever do empregador de garantir a segurança dos trabalhadores, ressaltando:

O direito humano fundamental do trabalhador ao meio ambiente do trabalho equilibrado irradia seus efeitos no contrato do trabalho, e como norma de ordem pública, impõe ao empregador o compromisso com a sadia qualidade de vida de todos os trabalhadores no ambiente laboral, e com a sua proteção contra os riscos inerentes à atividade econômica, cabendo-lhe atuar por meio de práticas sustentáveis e de equidade, priorizando práticas de precaução e a promoção do desenvolvimento sustentável em prol dos seus funcionários e da comunidade.

Desta forma, conclui-se que, não obstante seja o meio ambiente de trabalho o local de prestação de serviço, também se traduz este como um direito fundamental propriamente dito, devendo o empregador buscar estabelecer um ambiente seguro e equilibrado, garantindo a proteção dos demais direitos fundamentais dos empregados, como o direito à vida, à saúde, à personalidade, além de garantir a este a liberdade de todas as expressões (Nascimento J., 2013, p. 106), inclusive a liberdade política.

Conforme demonstrado, a liberdade de expressão e a liberdade política direitos do trabalhador, devendo o empregador garantir-lhe um ambiente seguro e livre para que possa exercer tais direitos sem interferência patronal, sob pena de violá-los.

A Consolidação das Leis Trabalhistas (Brasil, 1943, *online*), em seu artigo 2º, prevê ao empregador os poderes de organizar, controlar, regulamentar e fiscalizar os empregados e suas atividades no âmbito do trabalho. Por sua vez, o empregado está subordinado aos poderes do empregador por força do contrato de trabalho, sem que isso caracterize a violação de seus direitos individuais. Contudo, tal poder

encontra limites quando as ações do empregador ultrapassam a esfera do trabalho e atingem a dignidade do trabalhador (Martinez, 2023, p. 156-157).

Em Nota Técnica de nº 001/2022, a Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (Coordigualdade) afirma que:

O poder diretivo do empregador é limitado pelos direitos fundamentais da pessoa humana, não podendo tolher o exercício dos direitos de liberdade, de não discriminação, de expressão do pensamento e de exercício livre do direito ao voto secreto, sob pena de se configurar abuso daquele direito, violando o valor social do trabalho, fundamento da República (CRFB/88, art. 1º, inciso IV) e previsto como direito social fundamental (CRFB/88, arts. 6º e 7º) e como fundamento da ordem econômica (CRFB/88, art. 170, caput, e art. 190). (Brasil, 2022a, p. 4-5).

Desta forma, a interferência do empregador nas orientações políticas dos empregados é uma clara extrapolação do poder diretivo do empregador, porquanto viola frontalmente o artigo 5º, caput e inciso II, da Constituição da República de 1988 (Brasil, 1988, *online*), bem como contraria o ideal da liberdade política e do voto livre.

Para tanto, a garantia do pleno exercício da liberdade política no trabalho importa em proteger a dignidade humana, reafirmando o compromisso constitucional com os valores democráticos e com o respeito à pluralidade ideológica. O empregador, ao exercer seu poder diretivo, deve observar os limites impostos pela Constituição e pelas normas trabalhistas, de modo a não interferir na autonomia da vontade dos trabalhadores e no livre desenvolvimento de sua consciência política.

3 ASSÉDIO ELEITORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A plena efetivação dos direitos fundamentais no ambiente de trabalho configura-se como pressuposto indispensável para a concretização das relações laborais dignas e democráticas, estando intrinsecamente vinculadas à proteção do meio ambiente laboral em sua concepção integral. Nesse âmbito, evidencia-se que a persistência de práticas assediosas no espaço de trabalho não somente impedem a plena efetivação dos direitos dos trabalhadores, como também deteriora o ambiente de trabalho, essencialmente influenciando no bem estar dos empregados.

Nesse contexto, torna-se imperioso analisar as diferentes modalidades de assédio praticadas no ambiente laboral que violam os direitos individuais dos trabalhadores e degradam a saúde do local de trabalho, em especial buscando diferenciar a prática de assédio sexual e assédio moral, bem como caracterizando o assédio eleitoral como desdobramento deste e as consequências reais aos empregados.

3.1 CONCEITO DE ASSÉDIO ELEITORAL E DISTINÇÕES EM RELAÇÃO A OUTRAS FORMAS DE ASSÉDIO

3.1.1 Assédio moral

No Direito do Trabalho, muito se discute sobre o respeito aos direitos individuais e coletivos dos trabalhadores, sendo certo que estes indivíduos, hipossuficientes, muitas vezes se veem como vítimas do assédio moral no ambiente de trabalho, tendo seus direitos à liberdade e à dignidade violados por seus empregadores.

Conforme Hirigoyen (2003, p. 65), o fenômeno é caracterizado por condutas abusivas que tem o potencial de causar danos à personalidade, dignidade ou integridade física e psíquica de um indivíduo, além de ameaçar seu emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, seja por meio de gestos, atos, comentários, expressões, comportamentos ou escritos.

Não obstante, cumpre salientar que esta não é uma conduta intrinsecamente conectada ao ambiente de trabalho, tendo em vista que pode ser cometido em

qualquer ambiente coletivo, contudo, essa prática toma contornos mais preocupantes quando consumada no âmbito laboral, diante da vulnerabilidade do empregado, hipossuficiente, que depende do trabalho para subsistência (Pamplona Filho, 2013, p. 105).

A Resolução nº 351 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), de 28 de outubro de 2020, buscou instituir no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, visando promover o trabalho digno e saudável, cuidando ainda de trazer em seu texto a conceituação do assédio moral, em que dispõe, em seu art. 2º:

Art. 2º Para os fins desta Resolução considera-se:

I – Assédio moral: violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva, independentemente de intencionalidade, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, podendo se caracterizar pela exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou situações humilhantes e constrangedoras suscetíveis de causar sofrimento, dano físico ou psicológico (CNJ, 2020, p. 3-4);

Assim sendo, a Resolução traz como elementos caracterizadores do assédio moral a abusividade da conduta patronal, seja ela comissiva ou omissiva, os efeitos dela resultantes na esfera laboral e social do trabalhador, sendo, contudo, considerada desnecessária a habitualidade da prática assediada e dispensa a intencionalidade da conduta (CNJ, 2020, 3-4).

Em contrapartida, estabelece a doutrina que, para que seja configurado o assédio moral, faz-se necessária a caracterização da intencionalidade da conduta, bem como por sua reiteração e a violação à dignidade do trabalhador.

Conforme defendido por Wyzykowski, Barros e Pamplona Filho (2014, p. 118-120), a conduta assediada é abusiva e intencional, visto que praticada pelos agentes contra as vítimas de forma deliberada, visando essencialmente “denegrir o trabalhador na sua esfera pessoal”.

Da mesma forma, considera a repetição da conduta como elemento indispensável do assédio moral, prolongando-se no tempo, por prazo indeterminado, possuindo a

capacidade de refletir danosamente no psíquico do trabalhador (Wyzykowski; Barros; Pamplona Filho, 2014, p. 120-123).

Por fim, como amplamente abordado, o assédio moral é determinado por seu caráter danoso à dignidade do ser humano, ensejando o comportamento em indenização por dano moral ou material, conforme dispõe o art. 5º, incisos V e X da CR/88, em virtude do sofrimento infligido ao indivíduo (Wyzykowski; Barros; Pamplona Filho, 2014, p. 123-125).

Para além dos critérios apresentados, Sônia Mascaro Nascimento (2011, p. 65) entende ainda que é necessário o resultado do dano psíquico à vítima para que se caracterize o assédio moral, sendo este presumível, como consequência da lesão aos direitos do indivíduo e a violação de sua saúde física e psíquica.

Cumprido salientar, no entanto, que para Pamplona Filho (2013, p. 108) o dano psíquico é consequência natural da conduta lesiva, porém, não é apontado como um elemento para a caracterização do assédio, mas sim para configurar a responsabilidade civil dela decorrente.

De igual modo, defende Barros (2016, p. 605) que o dano psíquico é dispensável à caracterização da conduta assediadora, pois, em seu entendimento, o fator que concretiza o assédio moral é o comportamento danoso do sujeito ativo, e não o dano resultante da conduta.

A jurisprudência trabalhista vem aplicando o entendimento consubstanciado pela doutrina, de modo a considerar a intencionalidade da conduta, bem como a habitualidade desta para a caracterização do assédio moral. Ilustrando tal entendimento, o Tribunal Regional da 18ª Região, no âmbito do processo 0010980-91.2024.5.18.0081, consignou:

EMENTA: ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. DANOS MORAIS. A prática reiterada de atos de violência psicológica, intencionais e humilhantes, que visam degradar as condições de trabalho do empregado, afetando sua saúde física e mental, caracteriza assédio moral. A configuração do assédio moral exige a demonstração de um conjunto de condutas abusivas e repetitivas, criando um ambiente de

trabalho hostil e insalubre, não se limitando a um único ato isolado. Havendo comprovação da prática de tais atos, é devida a indenização por danos morais. Recurso da reclamante provido, no particular.
(TRT-18 - ROT: 00109809120245180081, Relator.: CELSO MOREDO GARCIA, Data de Julgamento: 03/06/2025, 1ª TURMA - Gabinete de Desembargador do Trabalho (Vaga n.º 2 da Magistratura) (grifo nosso)

De igual modo, o posicionamento doutrinário pode ser exemplificado pela decisão proferida pelo Tribunal Regional da 2ª Região, no processo 1000428-88.2019.5.02.0463, definir o assédio moral como:

EMENTA. DIREITO DO TRABALHO. DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL . **O assédio moral, é o abuso praticado no ambiente de trabalho, de forma antiética, intencional e maliciosa, reiterado no tempo,** constringendo o trabalhador, através de ações hostis praticadas por empregador, superior hierárquico ou colega de trabalho, que causem intimidações, humilhações, descrédito e isolamento, provocando na vítima um quadro de dano físico, psicológico e social. Recurso ordinário da ré que se nega provimento.
(TRT-2 10004288820195020463 SP, Relator.: CARLOS ROBERTO HUSEK, 17ª Turma - Cadeira 3, Data de Publicação: 04/02/2021) (grifo nosso).

Para além de definição legal e doutrinária, cumpre examinar ainda os sujeitos da dinâmica do assédio moral que, por sua vez, podem ser diversos. O sujeito ativo, autor da conduta assediadora, não se limita a figuras de autoridade, podendo o assédio ser praticado entre sujeitos hierarquicamente semelhantes, ou mesmo subordinados. De igual modo, o sujeito passivo pode ser qualquer trabalhador, hierarquicamente semelhante ou subordinado ao assediador, independentemente do seu cargo ou tempo de serviço.

Quanto à sua dinâmica, o assédio moral pode se manifestar de formas distintas. Classifica-se como vertical, quando praticado entre sujeitos de diferentes níveis hierárquicos; já o horizontal, é caracterizado quando ocorre entre sujeitos de mesmo nível; por fim, a modalidade mista, quando há a atuação do assediador vertical e do assediador horizontal em face de uma mesma vítima (Wyzykowski; Barros; Pamplona Filho, 2016, p. 129-130).

Assim, em uma análise abrangente, o assédio moral é caracterizado como uma prática abusiva, danosa à dignidade psíquica do ser humano, praticada “de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social”

(Pamplona Filho, 2013, p. 105), de forma a violar os direitos individuais dos trabalhadores e prejudicar a saúde do meio ambiente de trabalho.

Desta forma, ao violar os direitos fundamentais do trabalhador, o empregador comete ato ilícito, nos termos dos artigos 186 e 187 do Código Civil, e deve responder civilmente por sua conduta, sendo necessário reparar o empregado em danos morais decorrentes (Wyzykowski, Barros, Pamplona Filho, 2016, p. 176-179). A responsabilização civil do empregador pelos atos de assédio moral porventura cometidos contra seus trabalhadores está lastreada nos artigos 927 e 932, III do Código Civil (Wyzykowski, Barros, Pamplona Filho, 2016, p. 177-178).

Desta forma, é evidente que o legislador brasileiro consignou que o empregador deverá responder judicialmente pelos danos morais causados aos empregados, oriundos da prática de assédio moral ocorrida entre seus empregados (Wyzykowski, Barros, Pamplona Filho, 2016, p. 178).

Assim, evidencia-se que o assédio é uma prática inaceitável, sendo incompatível com o bom meio ambiente de trabalho, porquanto afeta negativamente a organização, as relações, o empenho e a produtividade do trabalhador, bem como a reputação da empresa (OIT, 2019, p. 1).

3.1.2 Assédio sexual

O assédio sexual no âmbito laboral, assim como o assédio moral, constitui conduta grave e violenta cometida contra um indivíduo, distinguindo-se, no entanto, por sua motivação, manifestamente sexual, centrada no desejo de obtenção de favorecimento sexual, ensejando, no âmbito do Direito do Trabalho, na demissão por justa causa do agressor, bem como uma hipótese para reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho da vítima. Além disso, o assédio sexual gera consequências no Direito Penal, configurando-se a conduta como ilícito criminal.

Dispõe Barros (2016, p. 611) que a conduta pode ser compreendida como uma espécie do gênero assédio moral, tendo em vista a natureza violenta da conduta contra outro indivíduo, ferindo a saúde psicológica deste. Contudo, diferenciam-se

as condutas em sua forma de execução e seus objetivos, devendo ser analisados separadamente.

O Código Penal, em seu artigo 216-A, caracteriza o assédio sexual como o ato de constranger alguém com propostas de natureza sexual, ameaças ou intimidações, com o objetivo de obter vantagem ou favorecimento sexual, utilizando-se o agente de sua condição hierárquica superior ou ascendência inerente a cargo ou função no exercício de emprego (Brasil, 1940, *online*). De modo semelhante, a resolução nº 351 do CNJ, de 28 de outubro de 2020, define o assédio sexual como:

Art. 2º Para os fins desta Resolução considera-se:

[...]

III – Assédio sexual: conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador (CNJ, 2020, p. 4);

Assim, diferentemente do assédio moral, que tem como elemento motivador a degradação e desestabilização do indivíduo em seu ambiente de trabalho, o assédio sexual tem como principal motivação a obtenção de favorecimento sexual, impondo-se o superior hierárquico sobre seu subordinado, de forma não consentida (Barros, 2016, p. 614).

Defende Barros (2016, p. 614) que as manifestações da conduta podem ser divididas em duas categorias principais: o assédio por intimidação e o assédio por chantagem. A primeira modalidade, o assédio por intimidação é caracterizado pelas manifestações de cunho sexual, inoportunas, que corrompem o ambiente laboral, e, conseqüentemente, interferem no desempenho profissional da vítima (Barros, 2016, p. 614).

Por sua vez, o assédio sexual por chantagem, também conhecido como *quid pro quo* (isto por aquilo), traduz-se no ato do oferecimento de benefícios ou ameaça de demissão, por parte do superior hierárquico ao subordinado, em troca da prática de atos sexuais (Barros, 2016, p. 614). Esta forma de assédio pode ser praticada por

um subordinado contra seu superior hierárquico, quando, por exemplo, este chantagear seu superior, ameaçando a divulgação de informações pessoais deste, em troca da prática de ato sexuais, não havendo, no entanto, neste caso, a caracterização do ilícito penal (Barros, 2016, p. 614).

No âmbito do direito do trabalho, a caracterização da conduta, assim como o assédio moral, configura falta grave do empregador, autorizando a vítima a rescindir seu contrato de trabalho de forma indireta conforme previsto no artigo 483, alíneas, “a”, “b” ou “e”, da CLT (Delgado, 2017, p. 734).

3.1.3 Assédio eleitoral

O assédio eleitoral constitui uma modalidade específica de assédio moral, caracterizado por sua motivação inerentemente política, na qual a liberdade política do trabalhador sofre influências ou restrições, de modo a ferir gravemente sua dignidade e sua liberdade política.

Esta modalidade de assédio é um problema que persiste como prática no Brasil, tendo raízes ainda na República Velha (1889-1930), período marcado pela violência política dos grandes proprietários de terras, também conhecidos como Coronéis, em um sistema conhecido como Coronelismo. Neste contexto teve início a figura do “Voto de Cabresto”, por meio do qual os coronéis, para garantir seus interesses pessoais, manipulavam e fraudavam o processo eleitoral por meio de práticas coercitivas e intimidatórias, maculando os princípios democráticos, suprimindo a autonomia do voto de seus trabalhadores.

Com a evolução da sociedade e do ordenamento jurídico, houve mudança na nomenclatura, e tais ações ilegais passaram a ser denominadas de assédio eleitoral, mantendo-se, no entanto, em sua essência, a violência e a manipulação do empregado. Em um contexto de crescente polarização política, muitas denúncias de assédio no ambiente de trabalho são recebidas pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), evidenciando que o ambiente laboral tem sido corrompido pela coerção política.

Segundo o Ministério Público do Trabalho, o assédio eleitoral configura uma forma de violência psicológica no âmbito do trabalho, caracterizando-se como uma modalidade específica de assédio moral de cunho político (Brasil, 2022b, p.5). Tal conduta se fundamenta na discriminação baseada na orientação política ou preferência eleitoral do trabalhador, ocorrendo quando posicionamentos políticos divergentes daqueles defendidos pelo empregador ou pela cultura organizacional são sistematicamente suprimidos, oprimidos ou deslegitimados no ambiente de trabalho (Brasil, 2022b, p.5).

Assim como outras modalidades de assédio no âmbito laboral, o assédio eleitoral manifesta-se pelo abuso do poder diretivo do empregador, que se utiliza indevidamente de sua superioridade hierárquica para impor aos subordinados seus ideais políticos, visando influenciar seu voto ou posicionamento político, por meio de promessas de benefícios ou de condutas coercitivas, com o objetivo de influenciar seu voto ou posicionamento (Mendes; Ribeiro, 2025, p. 6).

Importa salientar que o assédio eleitoral pode ocorrer tanto no local de trabalho, quanto fora dele, em situações relacionadas ao trabalho, como publicações em redes sociais, por meio de mensagens automáticas, durante o deslocamento, em locais de treinamento, bem como em eventos sociais. Assim, seja dentro ou fora do ambiente de trabalho, seja de forma presencial ou virtual, que se relacionem com o trabalho das pessoas envolvidas na prática de assédio, faz-se caracterizada a prática de assédio eleitoral (Brasil, 2022b, p. 5).

O assédio traz ao trabalhador vitimado consequências danosas em todas as esferas de sua vida. Martinez e Carvalho Júnior (2022, p. 10) afirmam que:

Em relação às empresas, as condutas assediosas provocam consequências danosas de distintas ordens: aumento do absenteísmo no trabalho; redução da produtividade; prejuízos à imagem institucional; aumento de licenças médicas; aumento da rotatividade da mão de obra, com perda de mão de obra qualificada e treinada; riscos de demandas ressarcitórias; problemas e comprometimentos nos processos produtivos, pela degradação das condições de trabalho; potencialização dos riscos de acidentes etc.

Numa esfera pessoal, o empregado pode enfrentar ainda consequências como transtornos psicológicos, depressão, alteração do sono, problemas de autoestima,

crises de ansiedade, síndrome do pânico, estresse pós-traumático, cansaço exagerado, podendo levar até mesmo ao abuso de drogas e álcool e, em casos extremos, pode ser levado ao suicídio (Martinez; Carvalho Júnior, 2022, p.10). O assédio também pode gerar sintomas físicos como tremores, palpitações, dores generalizadas, distúrbios digestivos, pressão alta e redução da libido.

Desta forma, os trabalhadores, enquanto titulares de direitos fundamentais como a liberdade de expressão, liberdade política e exercício ao voto, possuem plena autonomia para manifestar-se politicamente, sem qualquer interferência coercitiva por parte de empregadores ou superiores hierárquicos, sendo necessário que o Estado busque elaborar ações para reduzir a prática e garantir um bom meio ambiente de trabalho, bem como para assegurar os direitos do trabalhador.

3.2 MANIFESTAÇÕES DO ASSÉDIO ELEITORAL E IMPACTOS NA LIBERDADE POLÍTICA E NA AUTONOMIA DO TRABALHADOR

O assédio eleitoral é caracterizado pela prática de atos coercitivos, intimidatórios, de ameaça, humilhantes ou constrangedoras, quando estão associados a determinado pleito eleitoral, possuindo o intuito de influenciar ou manipular a manifestação política dos trabalhadores (Brasil, 2022b, p. 4). Tais práticas constituem crime eleitoral, nos termos do artigo 301 do Código Eleitoral (Brasil, 1965, *online*):

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 5 a 15 dias-multa.

Consoante, a prática do assédio eleitoral pode ser caracterizada na oferta de benefício ou promessa de concessão de vantagem vinculados à manifestação política e eleitoral, ameaça de prejuízo ao emprego do trabalhador ou às condições de trabalho, constrangimento do trabalhador para participar em campanhas ou atos políticos, ou utilizar adereços políticos, falas depreciativas ou discriminatórias que causem humilhação, motivados pela orientação política do indivíduo e outras condutas que causem ou possam causar danos psicológicos ou econômicos associados a certo pleito eleitoral (Brasil, 2022b, p. 4-5). Os atos que evidenciam a

exploração da vulnerabilidade econômica do trabalhador em face do empregador foram criminalizados por força do artigo 299 do Código Eleitoral (Brasil, 1965, *online*):

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.

Constata-se que a tipificação de tais conduta como delitos pelo Código Eleitoral tem como intuito a proteção da liberdade política do cidadão, bem como do direito ao voto livre, sendo vedada a imposição de um ideal político sobre um indivíduo.

Neste sentido, importa destacar que a Justiça do Trabalho tem buscado garantir a segurança dos trabalhadores no ambiente de trabalho, bem como o respeito aos direitos individuais e coletivos destes.

Para tanto, imperioso analisar a reclamação trabalhista proposta em face da empresa Havan S.A, no estado de Santa Catarina, em que um empregado pleiteou por meio da reclamação trabalhista de número 0000195-85.2020.5.12.0046 o pagamento de verbas devidas referentes ao contrato de trabalho, bem como indenização por danos morais decorrentes de condutas abusivas supostamente praticadas no ambiente de trabalho (Santa Catarina, 2022a, p. 2-9).

Afirmou o autor que, a partir de fevereiro de 2018, foi obrigado a utilizar camisas com cores e dizeres alusivos à campanha política de um candidato à Presidência, tornando-se esta parte do uniforme obrigatório, além de ter sido obrigado a assistir à transmissão ao vivo, as *lives*, de cunho político feitas pelo proprietário da empresa, em que este ameaçava demitir os funcionários que não votassem em um candidato por ele determinado, que concorria à Presidência da República (Santa Catarina, 2022a, p. 8).

Em sentença, o julgador reconheceu a prática de condutas lesivas ao reclamante, pois esteve sujeito ao constrangimento derivado da obrigação de assistir às *lives* realizadas pelo proprietário da empresa, que possuíam conteúdo explicitamente

político-partidário, mesmo que não partilhando do mesmo posicionamento político (Santa Catarina, 2022a, p. 9), fundamentando o magistrado:

Não obstante não tenha prova da alegada possibilidade de demissão por quem não assistisse as *lives* [sic], é evidente que esse tipo de atitude de um empregador constrange os trabalhadores, pois todos devem ter liberdade em suas convicções políticas, como o tem o Sr. Luciano Hang, porém só o fato de não assistir uma live do 'dono' da empresa já poderia ser visto com outros olhos pelo empregador, o que não é conveniente para um ambiente de trabalho saudável e para a própria saúde mental do empregado. Assim, mesmo que indiretamente, entendo que, em razão do poder diretivo do empregador, havia a obrigatoriedade de assistir as lives do 'dono' da empresa sobre questões políticas, mesmo sem concordar com tal posicionamento, o que não pode ser admitido em uma sociedade com sistema de voto livre, direto e secreto (art. 14 da Constituição da República). Desse modo, reconheço o abalo moral em relação às lives políticas. (Santa Catarina, 2022a, p. 9)

Em face da decisão que condenou a ré ao pagamento de indenização por danos morais, a empresa interpôs Recurso Ordinário ao Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, sustentando que não obrigava que os trabalhadores assistissem às transmissões ao vivo realizadas pelo dono da empresa, nem forçava que estes votassem em determinado candidato (Santa Catarina, 2022b, p. 5).

Por sua vez, o Tribunal Regional reafirmou a decisão de piso, confirmando a existência das condutas abusivas por parte da empresa reclamada, em especial quanto à imposição indireta do ideal político por meio das *lives* realizadas pelo proprietário da empresa (Santa Catarina, 2022b, p. 7-8). Dispôs o desembargador relator:

[...] tal modo velado de incitação ao voto é antijurídico, e nosso direito positivo não só condena o ato ilícito, mas também a ameaça a lesão a direitos, mormente o direito de não assistir uma live política de apoio a um candidato que não tem seu viés político.

Note-se que tal postura antijurídica adotada pelo representante legal da reclamada fere o Estado Democrático de Direito, mormente considerando que a luta pela direito ao voto direto e universal advém de conquistas travadas ao longo de nossa história, representando um verdadeiro acinte à integridade moral do cidadão brasileiro tais posturas antijurídicas (Santa Catarina, 2022b, p. 7-8).

O Tribunal Superior do Trabalho manteve a decisão do Tribunal Regional da 12ª Região, considerando que a conduta da empregadora desrespeitou a liberdade e a

dignidade dos trabalhadores, tendo restado reconhecido o nexos causal entre a prática do empregador e o dano causado ao empregado (Brasil, 2024a, p. 53-57).

Destaca-se, ainda, o processo de número 0001156-46.2022.5.17.0004, originado em Vitória, no estado do Espírito Santo, em que uma trabalhadora propôs em face da empresa FRZ.ABA LTDA uma reclamação trabalhista, em que alegou ter sido vítima de assédio moral e político durante o período em que trabalhou na empresa, no período eleitoral do ano de 2022 (Espírito Santo, 2023a, p. 3). Afirma que sofria pressão de sua gestora para posicionar-se politicamente em favor de determinado candidato à Presidência da República, sob a ameaça de demissão caso não compartilhasse do mesmo posicionamento político (Espírito Santo, 2023a, p. 3).

Em sede de sentença, consignou a julgadora que as provas apresentadas aos autos apontaram que a dispensa da reclamante foi motivada pelas diferenças políticas, tendo a reclamante afirmado que discorda do posicionamento político adotado pela gestora e pela empresa, restando configurada a prática de perseguição política contra a trabalhadora (Espírito Santo, 2023a, p. 5-6).

Diante deste cenário, a empresa foi condenada ao pagamento de uma indenização por danos morais, diante da conduta abusiva praticada, caracterizada como assédio moral eleitoral e religioso, com base na comprovação de nexos causal entre a conduta da empregadora ao limitar os direitos políticos dos empregados durante a semana antecedente ao segundo turno das eleições do ano de 2022, e o dano sofrido pela reclamante, porquanto a conduta ofendeu diretamente o princípio da dignidade humana, lastreado no art. 5º, V da CF/88 (Espírito Santo, 2023a, p. 3-7).

Após a apresentação de recurso por ambas as partes, procedeu o Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região a análise do mérito, tendo sido mantida a condenação da empresa ré ao pagamento da indenização por danos morais à reclamante. Em sede de acórdão, a Desembargadora Relatora Wanda Lúcia Costa Leite França Decuzzi fez constar em seus fundamentos a adoção da teoria subjetiva da responsabilização do empregador, o que se destaca:

Como é cediço, para configuração do dano moral é essencial a comprovação do ato ilícito, do nexos causal e da culpa, conforme estabelecido nos artigos 186 e 927 do Código Civil.

No que diz respeito ao assédio eleitoral, este se configura pela interferência do empregador no livre exercício dos direitos políticos de seus funcionários, constituindo um claro abuso do poder diretivo.

No caso em questão, **as evidências apresentadas demonstraram claramente a tentativa da parte demandada de direcionar o voto de seus empregados, incluindo a reclamante, visando beneficiar o candidato de seu interesse, como bem apontado na sentença.** (Espírito Santo, 2024, p. 8, grifo nosso).

Para a Desembargadora Relatora, as evidências no caso demonstraram de forma clara o dolo do agente, o empregador, em influenciar os votos dos empregados, abusando do poder diretivo a ele atribuído, o nexos causal entre as condutas ilícitas e o dano à dignidade humana (Espírito Santo, 2024, p. 8). O entendimento foi, ainda, mantido pelo Tribunal Superior do Trabalho, que reafirmou a prática do assédio moral no ambiente de trabalho (Brasil, 2025, p.7).

Importa destacar que tais casos assemelham-se intrinsecamente pela natureza abusiva das condutas praticadas, que, por mais que diversas entre si, demonstraram que o empregador, extrapolando os limites do poder diretivo, utilizaram-se de condutas muitas vezes coercitivas e vexatórias, violando a liberdade de voto dos trabalhadores, bem como afetando a dignidade do empregado e violando o meio ambiente de trabalho saudável.

Ainda, necessária a análise da Ação Civil Pública de nº 0000822-61.2019.5.09.0126, proposta pelo Ministério Público do Trabalho em face do M T A Indústria e Comércio de Artefatos de Inox LTDA., após instaurar inquérito civil para apurar uma denúncia de que a empresa teria praticado coação eleitoral durante as eleições presidenciais de 2018 (Paraná, 2023a, p. 3-4).

Após averiguação, confirmou o MPT que a empresa teria fixado cartazes em suas dependências, com a promessa de oferecer churrasco e folga aos empregados caso certo candidato à Presidência da República fosse eleito no primeiro turno, tendo considerado o *Parquet* a conduta como promessa de benefício, na tentativa de influenciar os empregados a votarem no referido candidato (Paraná, 2023a, p. 4).

Diante deste cenário, o MPT elaborou um Termo de Ajuste de Conduta (TAC), visando impor um fim à conduta abusiva praticada pela empresa, não tendo manifestado a ré interesse em firmar o TAC (Paraná, 2023a, p. 3). Assim, buscou o MPT a Justiça do Trabalho, para regularização da conduta.

A reclamada, em sede de contestação, admitiu a fixação de um cartaz em suas dependências, contudo, sustentou que não possuía a intenção de coagir ou direcionar votos dos funcionários, alegando tratar-se de uma “brincadeira interna” entre os trabalhadores e que, após recomendação do Ministério Público Estadual, retirou o cartaz e não realizou qualquer comemoração (Paraná, 2023a, p. 3-4).

Em sede de sentença, restou consignado que havia nas dependências da empresa um cartaz, colado em local comum aos funcionários, contendo promessas de dispensa e churrasco, caso o candidato apontado pela empresa ganhasse as eleições (Paraná, 2023a, p. 4). Desta forma, restou caracterizada a prática do assédio eleitoral por parte da empresa ré, tendo salientado ainda o julgador:

É cediço que a cidadania é um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, exercida, dentre outras formas, por meio do voto direto e secreto. Por sua vez, o exercício desse direito político pressupõe liberdade plena para formação de convicção política e escolha de candidato em pleitos eleitorais.

Noutro norte, a relação de emprego, como é sabido, tem como um de seus requisitos a subordinação jurídica, poder conferido legalmente ao empregador para organizar o trabalho, dar ordens, punir, dirigir a prestação de serviços, bem como promover a ruptura contratual.

Inegável que tal poder, aliado à premente necessidade de manutenção do emprego, coloca o empregado em situação de maior vulnerabilidade, razão pelo qual entendo que a atitude da reclamada em tolerar a fixação de um cartaz com cunho político no ambiente de trabalho é abusiva e afronta o livre exercício da cidadania de seus empregados (Paraná, 2023a, p. 4).

Assim, o julgador condenou a empresa ao pagamento de indenização por dano moral coletivo, na monta de R\$20.000,00, por entender que, apesar de não ter sido responsável diretamente pela afixação do cartaz, ou pela promessa dos benefícios, “[...] o empregador é responsável pelos atos de seus prepostos e empregados, notadamente dentro das dependências da empresa” (Paraná, 2023a, p. 4). Ademais, entendeu que, mesmo que não tenham sido cumpridas as promessas realizadas, a simples oferta de benefício possui o poder de influenciar nas escolhas dos funcionários (Paraná, 2023a, p. 4).

Diante da decisão proferida, a empresa interpôs Recurso Ordinário ao TRT da 9ª Região, sustentando que a empresa não ter sido responsável por fixar o cartaz com as promessas de benefícios, alegando ainda que, após ter tomado ciência, a empresa cessou a conduta irregular, retirando o cartaz (Paraná, 2023b, p. 4).

Em sede de acórdão, restou negado provimento ao recurso da empresa ré, tendo sido mantida a condenação da reclamada, ao que afirma o relator que, não obstante a empresa tenha afirmado não ter sido responsável pela fixação do cartaz, é estranho que um funcionário o tenha disposto em ambiente público, “sem o conhecimento de qualquer gestor” (Paraná, 2023, p. 8), prometendo folgas e um churrasco comemorativo (Paraná, 2023, p. 8). Ainda, salientou o desembargador:

Ainda que se admita a veracidade da tese da defesa, de que o cartaz foi exposto sem o consentimento da empresa, sequer é mencionado que houve apuração da conduta. Ora, se uma situação de gravidade considerável, que ensejou intervenção do Ministério Público Estadual e da própria Justiça Eleitoral é verificada no âmbito laboral, se espera que os responsáveis sejam, ao menos, identificados e advertidos, o que não ocorreu (Paraná, 2023, p.8).

Do mesmo modo decidiu o Tribunal Superior do Trabalho, tendo sido mantida a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região de condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais coletivos, sob o entendimento de que as promessas realizadas violavam a liberdade política e o direito de voto de seus empregados (Brasil, 2025b).

Deste modo, salienta-se que o assédio moral eleitoral, para além de uma prática abusiva contra o trabalhador, configura-se como delito eleitoral, violando a liberdade de voto dos trabalhadores, bem como afetando a dignidade do empregado e violando o meio ambiente de trabalho saudável.

A análise da jurisprudência revela que os Tribunais Regionais do Trabalho têm compreendido que a prática do assédio eleitoral constitui uma grave violação dos direitos fundamentais dos trabalhadores, representando o abuso do poder diretivo do empregador e da relação de subordinação decorrente do contrato de trabalho, para fins políticos. Ao reconhecer a prática do assédio, o julgador reitera o entendimento

de que o poder hierárquico do empregador encontra limitações pelas normas legais e constitucionais que regem o Direito do Trabalho, sob pena de incorrer em violação dos direitos fundamentais do trabalhador à liberdade política e de expressão, do direito ao voto e ao meio ambiente laboral saudável.

4 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR E MECANISMOS DE PREVENÇÃO E REPARAÇÃO

A prática do assédio eleitoral configura grave violação aos direitos fundamentais do trabalhador, especialmente à liberdade política e à dignidade da pessoa humana. Além de constituir conduta ilícita prevista no Código Eleitoral, o assédio eleitoral gera repercussões no campo civil e trabalhista, de modo a ensejar a responsabilidade do empregador pela reparação dos danos ocasionados.

Nesse contexto, torna-se necessária uma análise do ordenamento jurídico pátrio, em busca de melhor compreender a responsabilidade civil do empregador em hipóteses que, de suas condutas de ação ou omissão, este contribua para a violação dos direitos fundamentais dos trabalhadores, bem como de que forma a legislação brasileira tem se estruturado para coibir tais práticas no meio ambiente laboral.

4.1 INSTRUMENTOS DE PREVENÇÃO: NORMAS TRABALHISTAS, ATUAÇÃO SINDICAL E FISCALIZAÇÃO ESTATAL

A norma jurídica trabalhista não traz previsão legal para a punição da prática da conduta do assédio moral no ambiente de trabalho, trazendo ao trabalhador certa insegurança jurídica, já que se vê legalmente desamparado (Wyzykowski, Barros, Pamplona Filho, 2016, p. 175). De modo semelhante, inexistente previsão normativa específica na seara trabalhista que estabeleça sanções próprias para a prática do assédio eleitoral.

Contudo, observa-se que, apesar de não haver uma norma específica para o combate ao assédio eleitoral, seu enfrentamento encontra fundamento na interpretação integrada de normas de âmbito constitucional, supralegais e ordinárias, formando-se, para tanto, um microsistema de proteção à liberdade política do trabalhador, da dignidade humana e da não discriminação no ambiente de trabalho (Brasil, 2024b, p. 8).

Nesse contexto, o Ministério Público do Trabalho destaca os principais marcos normativos utilizados para o enfrentamento ao assédio eleitoral, trazendo,

principalmente os dispositivos da Constituição da República, como os incisos II, III, IV do artigo 1º da CR/88, que consagram como fundamentos da República a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e o pluralismo político; o inciso IV do artigo 3º da CR/88, que impõe ao Estado o dever de promover o bem de todos, sem preconceitos ou discriminação, bem como o artigo 5º, destacando-se os incisos VI, VIII, IX, XLI da CR/88, que asseguram a liberdade de consciência e de convicção política, a livre expressão e a proteção contra atos discriminatórios (Brasil, 2024b, p. 8).

Ainda, por força do artigo 7º, inciso XXX da CR/88, reforça-se a proibição de distinção no acesso e na manutenção do emprego por motivo de convicção política; enquanto o artigo 14 da CR/88, conforme amplamente abordado, garante o exercício do sufrágio universal e o voto livre e secreto, pilares da democracia representativa, bem como o artigo 60, § 4º, II da CR/88, que garante ao direito ao voto o *status* de cláusula pétrea, tamanha sua importância ao Estado Democrático de Direito (Brasil, 2024b, p. 8).

No plano internacional, a atuação institucional pauta-se pelos tratados e convenções de direitos humanos ratificados pelo Brasil, entre elas a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que visou conceituar e combater discriminação no trabalho e a Convenção nº 190 da OIT, que visa combater o assédio moral no ambiente de trabalho (Brasil, 2024b, p. 8).

Embora ainda não ratificada pelo Brasil, o que impede que suas disposições sejam integralmente incorporadas ao ordenamento jurídico nacional, o Ministério Público do Trabalho, por meio da Recomendação nº 110/2024 do Conselho Nacional do Ministério Público, tem buscado a aplicação das diretrizes da Convenção nº 190, para combater o assédio eleitoral nas relações de trabalho, com base no art. 8º da CLT, o qual permite que normas internacionais compatíveis sejam invocadas na ausência de legislação específica (Brasil, 2024c, p. 3).

Neste cenário, importa novamente trazer que, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), por meio da Resolução nº 351, instituiu medidas voltadas à prevenção e ao combate ao assédio moral e sexual no âmbito do Poder Judiciário. Embora tais

diretrizes tenham sido elaboradas para as relações de trabalho internas do Poder Judiciário, sua aplicação pode ser analogicamente estendida ao setor privado, com fundamento no art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho, que autoriza o uso do direito comparado e dos princípios gerais do direito para suprir lacunas e promover a efetividade da proteção laboral.

A Resolução 351 do CNJ estabelece como prioridade a prevenção à prática do assédio, por meio da criação de “Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação” nos tribunais, atribuindo-lhe o dever de monitoramento, orientação e acompanhamento dos casos de assédio no ambiente de trabalho, além de promover campanhas educativas e ações formativas contínuas (CNJ, 2020, p. 12-14).

Diante disso, a aplicação por analogia das disposições da Resolução trariam ao trabalhadores do setor privado maior amparo legal e garantia do respeito a seus direitos fundamentais no contexto laboral, em especial, à proteção da dignidade e da liberdade política diante das práticas abusivas praticadas pelo empregador ou seus prepostos.

No que se refere à responsabilização pelos danos decorrentes do assédio, o legislador brasileiro consignou que o empregador responde judicialmente pelos danos causados aos empregados, oriundos da prática de assédio moral no âmbito da relação de emprego (Wyzykowski, Barros, Pamplona Filho, 2016, p. 178).

Salienta-se, ainda, que a atuação do Ministério Público do Trabalho é essencial no combate ao assédio eleitoral no ambiente de trabalho, sendo sua atuação legitimada pelo artigo 127 da Constituição, que incumbe ao órgão “[...] a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis (Brasil, 2024b, p. 8). O *Parquet* busca atuar de forma a reprimir a conduta, promovendo a saúde do meio ambiente de trabalho, bem como a responsabilização dos agentes da prática do assédio (Mendes; Ribeiro, 2025, p. 7).

No ano de 2022, ano de eleições presidenciais, marcadas pela forte polarização política-ideológica, o Ministério Público do Trabalho registrou um aumento dos casos

de assédio eleitoral, tendo recebido até 29/10/2022 um total de 2.360 denúncias de assédio eleitoral (Brasil, 2022b, p. 7, 10 e 13). Após o fim do primeiro turno das eleições, houve um aumento significativo de denúncias, tendo sido registradas até o dia 07/11/22 um total de 2.838 denúncias e 2.137 investigados - observou-se aumento de 20% no número de denúncias e de investigados em 18% (Brasil, 2022b, p. 7, 10 e 13).

Os primeiros registros de denúncias no ano de 2022 foram realizadas no mês de maio, tornando-se mais frequentes ao aproximarem-se do início das campanhas eleitorais e do primeiro turno das eleições (Brasil, 2022b, p. 7, 8, 10 e 13). Visando prevenir o agravamento da prática, o MPT, por meio da Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (Coordigualdade) expediu, em 26 de agosto de 2022 a Recomendação nº 01/2022, orientando aos empregadores que se abstenham de realizar promessas ou conceder de benefícios ou vantagens aos seus empregados em troca de votos, e ameaçar ou constranger trabalhadores a votar em determinado candidato (Brasil, 2022c, p. 3-4).

Devido à dimensão do problema, o MPT estruturou, por meio da Portaria nº 1573/2022, o Gabinete de Crise, visando articular a participação de outros órgãos, como o Tribunal Superior Eleitoral, no combate ao assédio eleitoral (Brasil, 2022b, p. 15).

Diante do alarmante número de denúncias ocorridas durante as eleições de 2022, o MPT, por meio da Coordenadoria - Coordigualdade, desenvolveu em 2023 uma série de estratégias para a prevenção e combate ao assédio eleitoral no ambiente de trabalho. Dentre elas, um Acordo de Cooperação Técnica TSE nº 13/2023, firmado entre o MPT e o Tribunal Superior Eleitoral, estabelecendo mútua cooperação para o combate ao assédio eleitoral no meio ambiente do trabalho, além de seminários e da produção de cartilhas para a conscientização sobre o assédio eleitoral (Brasil, 2024b, p. 16).

A participação dos sindicatos também se mostrou essencial para a atuação efetiva contra o assédio eleitoral. Em 2024, a Coordigualdade atuou conjuntamente com a

Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical - Conalis para a criação do “Pacto Institucional para a Defesa da Democracia nas Relações de Trabalho”, uma Carta Aberta assinada pelo Procurador-Geral do Trabalho, conjuntamente com representantes das centrais sindicais (Brasil, 2024b, p. 16).

Como resultado, nas eleições de 2024, até a data de 15/11/2024, o MPT havia registrado recebimento de 905 Notícias de Fato, das quais foram expedidas 401 Recomendações, firmados 49 Termos de Ajuste de Conduta e ajuizadas 30 ações civis públicas (Brasil, 2024b, p. 15).

Com o intuito de monitorar o número de processos relacionados a assédio eleitoral na Justiça do Trabalho, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) lançou em setembro de 2024, em âmbito nacional, o Painel de Monitoramento de Combate ao Assédio Eleitoral, uma ferramenta criada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região para a análise e filtragem das iniciais, para mensurar o número de ações que tratavam sobre o assédio eleitoral (CNJ, 2024, *online*). De 07/05/2024 a 11/10/2025, a ferramenta foi capaz de analisar mais de 2 milhões de petições iniciais, identificando 668 casos de denúncia de assédio eleitoral no ambiente de trabalho (CNJ, 2025, *online*).

Os esforços conjuntos do MPT, do TSE e do CSJT garantem ao trabalhador maior segurança jurídica na proteção de seus direitos fundamentais, e especial no que se refere à liberdade política e ao direito ao voto livre e secreto. Essa atuação integrada busca assegurar um meio ambiente laboral saudável, prevenindo práticas abusivas e discriminatórias.

De igual modo, a atuação dos sindicatos se mostra fundamental para a garantia dos direitos dos trabalhadores. Essas entidades, como representantes da coletividade dos interesses da categoria, possuem legitimidade para atuar na defesa dos direitos fundamentais de seus representados, inclusive na defesa da liberdade política e na prevenção de condutas abusivas, como o assédio eleitoral.

A Constituição da República de 1988 estabelece, em seu artigo 8º, inciso III, que os sindicatos são incumbidos da “defesa dos direitos e interesses coletivos ou

individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas” (Brasil, 1988, *online*). Dentre suas atribuições, o sindicato possui plenos poderes de negociação dos instrumentos coletivos, conforme art. 513, II da CLT, visando à proteção dos direitos dos trabalhadores e à negociação de condições mais benéficas àquelas originalmente previstas em lei (Martinez, 2025, p. 1191).

A atuação dos sindicatos perpassa principalmente pelo plano da negociação coletiva, espaço em que podem ser estabelecidas normas e cláusulas específicas voltadas à coibição de práticas assediosas e à promoção de um meio ambiente de trabalho saudável. Nessa perspectiva, é essencial que os sindicatos e empregadores atuem conjuntamente na construção de instrumentos normativos e em políticas de prevenção, de modo a fortalecer a proteção contra o assédio eleitoral no contexto laboral.

Em 2023, o Ministério do Trabalho e Emprego registrou um boletim de “exemplos de boas práticas em negociações coletivas” (Brasil, 2023a, p. 2), no qual foram apresentadas cláusulas pactuadas pelos sindicatos, com o objetivo de conscientizar os trabalhadores e coibir o assédio moral e sexual nas relações laborais (Brasil, 2023a p. 2).

Dentre os exemplos trazidos, destaca-se a negociação da Convenção Coletiva de Trabalho entre o Sindicato das Indústrias de Produtos Farmacêuticos, Medicamentos, Cosméticos, Perfumarias e Artigos de Toucador do Estado de Pernambuco (SINFACOPE) e o Sindicato dos Farmacêuticos do Estado de Pernambuco (SINFARPE), vigente entre 2023 e 2024, em que restou estabelecida uma cláusula de proteção ao trabalhador contra práticas de assédio moral no ambiente de trabalho:

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Assédio Moral

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ASSÉDIO MORAL

Considera-se assédio moral toda ação, gesto ou palavra, praticada de forma repetitiva por agente, servidor, empregado, ou qualquer pessoa que, abusando da autoridade que lhe confere suas funções, traga danos à evolução, à carreira e à estabilidade funcionais ou cause sofrimento psicológico e deterioração da saúde mental do farmacêutico.

Parágrafo único - Considera-se, dentre outras, também assédio moral as ações, gestos e palavras que impliquem:

I - Em desprezo, ignorância ou humilhação ao farmacêutico, que o isolem de contatos com seus superiores hierárquicos e com outros servidores, sujeitando-o a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades somente através de terceiros;

II - Na sonegação de informações que sejam necessárias ao desempenho de suas funções ou úteis à sua vida funcional;

III - Na divulgação de rumores e comentários maliciosos, bem como na prática de críticas reiteradas ou de subestimação de esforços, que atinjam a dignidade do farmacêutico;

IV - Na exposição do farmacêutico a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional;

V - Em ações que visem desestabilizar emocional e profissionalmente o profissional e agir de modo a livrar-se da vítima, forçando-o a pedir demissão ou demiti-lo, em geral, por insubordinação;

VI - Conduta abusiva manifestada por comportamentos, palavras, 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. Caracteriza-se pela intencionalidade e repetitividade de longa duração (SINFACOPE; SINFARPE, 2023, p. 4-5).

Por meio das negociações coletivas, os sindicatos buscaram caracterizar a conduta do assédio moral, descrevendo, em seu texto, um rol exemplificativo de práticas abusivas, servindo como parâmetro de conduta para empregadores e empregados. No entanto, constata-se que o instrumento coletivo não previu mecanismos punitivos para casos de descumprimento, limitando-se apenas a demonstrar a abusividade de tais condutas.

De igual modo, seria grande o impacto caso os sindicatos entendessem por negociar a inclusão de cláusulas que vedassem a prática do assédio eleitoral, estabelecendo, assim como no exemplo, um conceito abrangente do que seria tal forma de assédio, bem como um rol exemplificativo de práticas assediosas, e, ainda, acordassem pela criação de canais anônimos de denúncias, ou medidas indenizatórias pela prática do assédio eleitoral no ambiente de trabalho. Assim, os sindicatos garantiriam a seus representados maior segurança jurídica e mais liberdade para que exercessem seus direitos no ambiente de trabalho.

4.2 REPARAÇÃO DO DANO: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E COLETIVOS

A interferência do empregador nas orientações políticas dos empregados é uma clara extrapolação do poder diretivo do empregador, porquanto viola frontalmente o artigo 5º, caput e inciso II, da Constituição Federal de 1988, bem como contraria o

ideal da liberdade política e do voto livre (Brasil, 1988, *online*). O assédio moral eleitoral fere a dignidade humana do trabalhador e sua liberdade política, além de trazer problemas às relações interpessoais e à saúde mental do indivíduo.

Desta forma, ao violar os direitos fundamentais do trabalhador, o empregador comete ato ilícito e deve responder civilmente por sua conduta, sendo necessário reparar o empregado em danos morais. Para tanto, é evidente que o legislador brasileiro consignou que o empregador deverá responder judicialmente pelos danos morais causados aos empregados, oriundos da prática de assédio moral (Wyzykowski, Barros, Pamplona Filho, 2016, p. 178).

A responsabilização civil do empregador pelos atos de assédio moral porventura cometidos contra seus trabalhadores está fundamentada nos artigos 927 e 932, III do Código Civil.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

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

[...]

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

[...]

III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele (Brasil, 2002, *online*);

Por sua vez, os atos ilícitos aos quais prevê o art. 927 a necessidade da reparação estão previstos nos artigos 186 e 187 do Código Civil:

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

Art. 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 (Brasil, 2002, *online*).

Insta salientar que a responsabilidade civil divide-se em responsabilidade objetiva e subjetiva, as quais se diferenciam pela necessidade da caracterização da culpa do agente.

A responsabilidade objetiva está lastreada nos três elementos característicos: a conduta ilícita do agente, o dano causado a terceiro e o nexo de causalidade entre estes (Rizzardo, 2019, p. 33). Possuindo previsão no art. 187 do Código Civil, é fundamentada na teoria do risco, que dispõe que a empresa ou o empregador são responsáveis por arcar com todos os riscos de sua atividade empresarial; isso inclui qualquer dano provocado a seus empregados no desempenho da atividade. Neste caso, a responsabilização e o dever de reparar exige apenas a demonstração do dano sofrido pelo trabalhador, o nexo causal entre o dano e a atividade desenvolvida e risco aumentado inerente à atividade, não sendo necessária a comprovação de culpa do agente.

Por sua vez, a responsabilidade civil subjetiva está calcada no art. 186 do Código Civil, diferenciando-se do anterior pela necessidade de caracterização do dolo ou culpa do agente causador do dano, além de caracterizar os pressupostos de conduta ilícita, nexo causal e dano a outrem (Rizzardo, 2019, p. 33). Assim, a responsabilização do agente pelo dano causado se dará quando restar caracterizada a conduta culposa, o dano causado e o nexo entre a conduta e o resultado.

Destaca-se que a responsabilização do empregador no âmbito civil, para além de indenização pelo dano causado aos trabalhadores, possui o condão de punição ao empregador, agente da ilicitude, visando à supressão de práticas futuras, conforme decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, nos autos do processo 0000880-55.2022.5.09.0095, em que se determinou:

Quanto ao valor da indenização por dano moral, ressalto que na sua fixação, devem ser considerados o grau de culpa do agente, a extensão e/ou intensidade do dano e o tempo que o ilícito lhe prejudicou. A medida deve sempre buscar imprimir indispensável caráter pedagógico-repressivo da medida, de modo a inibir a repetição da conduta, tornando salutar a reprimenda perante toda a sociedade. Portanto, não se pode descurar da

finalidade social da medida, especialmente quando verificada que esta decorreu do descumprimento de legislação cogente para que então tenha finalidade jurídica de desestimular o empregador da prática antijurídica ou abusiva.

Considerando a natureza da ilicitude cometida pela ré, a sua situação econômica, o grau de reprovação social da conduta, o caráter pedagógico da medida, os ditames do art. 944 do CC e os princípios da proporcionalidade e razoabilidade, entendo adequado o valor arbitrado (R\$ 500.000,00) (Paraná, 2023, p. 27-28).

Cumprido ressaltar, ainda, que o assédio moral eleitoral pode gerar danos que ultrapassem a esfera individual do trabalhador, atingindo não apenas seus direitos pessoais, mas também a coletividade laboral, quando a conduta ilícita é direcionada ao grupo de empregados, deteriorando o meio ambiente laboral e ensejando em indenizações coletivas aos trabalhadores afetados.

O dano moral coletivo é derivado da violação a direitos difusos ou coletivos, tutelados pelo artigo 81, parágrafo único do Código de Defesa do Consumidor, dispositivo que fundamenta a tutela coletiva no ordenamento jurídico brasileiro, tendo classificado os direitos tutelados em três categorias: direitos difusos, direitos coletivos em sentido estrito e direitos individuais homogêneos (Brasil, 1990, *online*).

Os interesses coletivos, *stricto sensu*, são definidos pelo art. 81, parágrafo único, inciso II do CDC, sendo definidos por seu caráter inerentemente indivisível, e por seus titulares determináveis, que compõe um “[...] um grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base” (Martinez; Carvalho Júnior, 2023, p. 21).

Os direitos difusos, por sua vez, são definidos no parágrafo único, inciso I do referido artigo do CDC. Estes possuem, igualmente, um caráter indivisível, contudo, distinguem-se por terem como titulares “[...] pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato” (Martinez; Carvalho Júnior, 2023, p. 21).

Os direitos individuais homogêneos, por sua vez caracterizados no inciso III do parágrafo único, do referido artigo, possuem caráter divisível, tendo como titulares:

[...] pessoas determinadas, mas que, para efeito de tutela coletiva, podem apresentar-se como espécie dos interesses transindividuais ou coletivos em

sentido lato, uma vez caracterizada sua homogeneidade e relevância social (Martinez; Carvalho Júnior, 2023, p. 21).

Embora exista distinção entre os direitos individuais e coletivos na defesa do consumidor, Martinez e Carvalho Júnior (2023, p. 23) sustentam que o assédio moral laboral não se limita à dimensão individual, pois “um único caso de assédio degrada todo o ambiente laboral”, repercutindo negativamente sobre toda a coletividade de trabalhadores. E concluem:

Dada a singular natureza da relação empregatícia e tendo em vista que a lesão a interesse material de determinado empregado sugere a violação aos interesses de toda a categoria, é legítimo concluir que os direitos individuais homogêneos no campo laboral, quando relacionados a empregados de uma mesma empresa, se mesclam com os direitos coletivos em sentido estrito, de maneira que não seria desarrazoada a tese de que, em tais situações, qualquer ofensa a direito individual do trabalhador faz presumir a violação aos direitos de toda a categoria (presunção juris tantum) (Martinez; Carvalho Júnior, 2023, p. 23).

Diante desse cenário, evidencia-se que a prática do assédio eleitoral no ambiente de trabalho pode acarretar a responsabilização do empregador, ensejando sua condenação ao pagamento de indenização por danos morais coletivos, sendo certo que o comportamento abusivo compromete de forma ampla o meio ambiente laboral e os direitos da coletividade.

Por sua vez, a fixação do valor indenizatório deve observar critérios de proporcionalidade, visando à reparação do dano causado ao indivíduo, de modo que o valor não seja inferior à gravidade do dano, nem excessivo a ponto de tornar a indenização em um meio de enriquecimento indevido (Machado, 2011, p. 137).

Após a vigência da Lei n.º 13.467/2017, que instituiu a Reforma Trabalhista no ano de 2017, a CLT passou a regulamentar o dano moral, em seus artigos 223-A a 233-G, devendo ser interpretados conforme as normas constitucionais e civis, quando sua aplicação resultar na melhoria das condições dos trabalhadores (Leite, 2025, p. 30).

O art. 223-B da CLT determina que o dano de natureza moral, ou extrapatrimonial, são resultantes de “[...] ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da

pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação” (Brasil, 2017, *online*).

Embora o artigo restrinja o direito à reparação pelos danos extrapatrimoniais a pessoas físicas ou jurídicas, tutelando os direitos individuais destes, compreende Leite (2025, p. 30) que tal disposição não exclui a possibilidade de reconhecimento e indenização dos danos morais coletivos, aos quais se aplicam as disposições do Código de Defesa do Consumidor, em seu título III.

Destaca-se ainda, a patente inconstitucionalidade do art. 223-G, em que o legislador estabelece critérios para a fixação do valor dos danos extrapatrimoniais, limitando a competência dos juízes do trabalho e descaracterizando a necessária ponderação entre os princípios da proporcionalidade e razoabilidade (Leite, 2025, p. 31).

De igual modo, entende-se que o artigo viola o princípio da igualdade, pois adota critérios discriminatórios entre os trabalhadores, ao determinar que os danos morais devem ser fixados com base no salário percebido pelo indivíduo (Leite, 2025, p. 31). Tal entendimento, foi, inclusive, reafirmado pelo Supremo Tribunal Federal, no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade 6050, no ano de 2023, em que foi o relator o Ministro Gilmar Mendes, tendo sido consignado:

Ações diretas de inconstitucionalidade. 2. Reforma Trabalhista. Artigos 223-A e 223-G, §§ 1º e 2º, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467/2017. Parâmetros para a fixação do quantum indenizatório dos danos extrapatrimoniais. 3. Ações conhecidas e julgadas parcialmente procedentes para conferir interpretação conforme a Constituição, de modo a estabelecer que: 3.1. As redações conferidas aos art. 223-A e 223-B, da CLT, não excluem o direito à reparação por dano moral indireto ou dano em ricochete no âmbito das relações de trabalho, a ser apreciado nos termos da legislação civil; **3.2. Os critérios de quantificação de reparação por dano extrapatrimonial previstos no art. 223-G, caput e §1º, da CLT deverão ser observados pelo julgador como critérios orientativos de fundamentação da decisão judicial. É constitucional, porém, o arbitramento judicial do dano em valores superior aos limites máximos dispostos nos incisos I a IV do § 1º do art. 223-G, quando consideradas as circunstâncias do caso concreto e os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e da igualdade.** (ADI 6050, Relator(a): GILMAR MENDES, Tribunal Pleno, julgado em 26-06-2023, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-s/n DIVULG 17-08-2023 PUBLIC 18-08-2023) (grifo nosso)

Desta forma, é evidente que, ao julgar casos de assédio moral e pedidos de indenização por dano extrapatrimonial, o julgador não está adstrito aos critérios estabelecidos nos incisos I a IV, do § 1º, do artigo 223-G da CLT, podendo fixar valores superiores aos limites estabelecidos no referido artigo, conforme os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade (Brasil, 2023b, *online*).

O pensamento estende-se ainda ao julgamento de casos em que resta caracterizado o dano moral coletivo, tendo em vista que a condenação deve, igualmente, buscar a reparação do dano aos indivíduos afetados e a repressão da conduta danosa. Neste sentido tem adotado a jurisprudência trabalhista, em sentença proferida nos autos do processo 0000611-17.2022.5.17.0152, em que se determinou:

A indenização pelo dano extrapatrimonial, deve, tanto quanto possível, guardar proporcionalidade entre o dano, a sua extensão, as suas consequências e a sua repercussão sobre a vida exterior e interior da vítima. O arbitramento, consideradas essas circunstâncias, não deve ter por escopo premiar a vítima nem extorquir o causador do dano, como também não pode ser consumado de modo a tornar ineficaz a atuação do Judiciário na solução do litígio.

O artigo 223-G da CLT traçou parâmetros auxiliares para medir a extensão do dano, de modo que ao apreciar o pedido, o julgador considerará: I) a natureza do bem jurídico tutelado; II) a intensidade do sofrimento ou da humilhação; III) a possibilidade de superação física ou psicológica; IV) os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão; V) a extensão e a duração dos efeitos da ofensa; VI) as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral; VII) o grau de dolo ou culpa; VIII) a ocorrência de retratação espontânea; IX) o esforço efetivo para minimizar a ofensa; X) o perdão, tácito ou expresso; XI) a situação social e econômica das partes envolvidas; XII) o grau de publicidade da ofensa.

Embora voltados para demandas individuais, os parâmetros do artigo 223-G da CLT auxiliam na mensuração do dano coletivo.

Como a ré é uma sociedade limitada, está desobrigada de publicação de demonstrações financeiras. Não há informações nos autos sobre seu faturamento. O capital social registrado no contrato social é de R\$ 200.000,00, mas nem sempre esse dado ilustra a situação econômico-financeira de uma empresa. No site da ré (<https://paletitas.com.br>) consta a informação de uma rede de mais de 120 lojas parceiras, creio eu no sistema de franquia.

Diante desse contexto, considero razoável fixar a indenização em R\$ 50.000,00 (Espírito Santo, 2023b, p. 6-7).

Conclui-se, para tanto, que a atuação efetiva do Estado faz-se indispensável no combate ao assédio moral eleitoral e na proteção aos direitos dos trabalhadores, ao assegurar a efetiva punição dos agentes causadores dos danos morais, garantindo a proteção de um meio ambiente de trabalho saudável e equilibrado.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A liberdade política é um direito fundamental assegurado pela Constituição Federal de 1988 e deve ser protegida em todas as esferas da vida social, inclusive no ambiente de trabalho. Mais do que uma simples prerrogativa individual, trata-se de um elemento essencial à consolidação do Estado Democrático de Direito, pois garante ao cidadão o direito de formar e expressar suas convicções políticas sem sofrer constrangimentos ou represálias.

No contexto das relações laborais, essa liberdade assume especial relevância, uma vez que o vínculo de subordinação pode expor o trabalhador a situações de vulnerabilidade e coerção. Assim, o poder diretivo do empregador encontra limites nos princípios da dignidade da pessoa humana e da autonomia da vontade, que impõem o dever de respeito à pluralidade de ideias e à consciência política dos empregados.

O assédio eleitoral, portanto, configura uma conduta abusiva que ultrapassa a esfera individual do trabalhador, pois, além de violar seus direitos fundamentais, compromete valores estruturantes do Estado Democrático de Direito. Ao coagir ou constranger empregados em razão de suas preferências políticas, o empregador atenta contra direitos consagrados na Constituição Federal, especialmente a liberdade de consciência, a dignidade da pessoa humana e o direito ao voto livre e secreto.

Embora a legislação brasileira não trate expressamente do assédio eleitoral, o ordenamento jurídico oferece base normativa suficiente para sua repressão, construída a partir da interpretação sistemática da Constituição da República de 1988, da Consolidação das Leis do Trabalho, do Código Civil e das Convenções da Organização Internacional do Trabalho. A análise teórica e jurisprudencial demonstra que a aplicação do microssistema jurídico de proteção à liberdade política tem permitido ao Poder Judiciário reconhecer a responsabilidade civil do empregador sempre que comprovado o abuso do poder hierárquico e o dano moral causado ao empregado, como forma de repressão à conduta.

Para além da caracterização da conduta como ensejadora de danos aos direitos dos trabalhadores, o reconhecimento judicial desses atos como condutas ilícitas de natureza moral tem permitido a aplicação de indenizações por danos morais, individuais e coletivos, reafirmando o papel do Poder Judiciário na proteção dos direitos sociais. Nesse sentido, a reparação do dano moral assume função compensatória, pedagógica e preventiva, contribuindo para a consolidação de um meio ambiente de trabalho saudável, e o respeito à democracia.

O Ministério Público do Trabalho, por sua vez, exerce papel fundamental na fiscalização e na promoção de medidas preventivas, reforçando a compreensão de que o ambiente laboral deve permanecer livre de coerções de natureza política.

Por fim, destaca-se que a atuação efetiva do Estado é essencial para o combate ao assédio eleitoral, mediante campanhas de conscientização, ações educativas e fiscalização contínua das relações laborais. Igualmente, é recomendável que os sindicatos incorporem, em seus instrumentos coletivos, cláusulas específicas voltadas à prevenção e à repressão de tais condutas, estabelecendo sanções e promovendo práticas pedagógicas.

A atuação conjunta do Estado, das entidades sindicais e da sociedade civil é essencial para garantir a plena proteção dos direitos fundamentais do trabalhador e consolidar, no cotidiano laboral, os valores que sustentam o Estado Democrático de Direito.

Diante do exposto, é possível afirmar que o Direito do Trabalho se revela um instrumento eficaz e indispensável para a proteção do trabalhador brasileiro contra o assédio eleitoral, pois oferece fundamentos jurídicos e princípios aptos a coibir abusos e a garantir a responsabilização daqueles que violam direitos fundamentais. Por meio da articulação entre a legislação constitucional, civil e trabalhista, bem como da atuação institucional do Ministério Público do Trabalho e do Poder Judiciário, é possível assegurar a efetividade da liberdade política no âmbito das relações laborais.

REFERÊNCIAS

ARENDDT, Hannah. **Sobre a revolução**. Tradução de Denise Bottmann. São Paulo: Companhia das Letras, 2011.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2016.

BARROSO, Luís Roberto. **Curso de direito constitucional contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo**. 11 ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2023. E-book. p.185. ISBN 9786553624788. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553624788/>. Acesso em: 15 mar. 2025.

BRASIL. Conselho Nacional do Ministério Público. **Liberdade Política**. [s.d]. Disponível em: <https://www.cnmp.mp.br/portal/institucional/476-glossario/7956-liberdade-politica>. Acesso em: 05 mai. 2025.

_____. Conselho Nacional do Ministério Público. **RECOMENDAÇÃO Nº 110, DE 30 DE ABRIL DE 2024**. Dispõe sobre a integração da atuação do Ministério Público brasileiro para o enfrentamento de práticas que atentem contra a liberdade de voto durante o período das eleições. Brasília, DF: Conselho Nacional do Ministério Público, 2024. Disponível em: <https://www.cnmp.mp.br/portal/images/CALJ/recomendacoes/Recomendao-n-110.pdf>. Acesso em: 06 abr. 2025.

_____. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 2016. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf. Acesso em: 15 mar. 2025.

_____. Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. **Código Penal**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 02 de set. 2025.

_____. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a consolidação das leis do trabalho**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 1º maio 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm. Acesso em: 04 mai. 2025.

_____. Decreto-Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm. Acesso em: 04 nov. 2025.

_____. Lei Nº 4.737, de 15 de julho de 1965. **Institui o Código Eleitoral**. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 1965.

_____. Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981. Dispõe sobre a política nacional do meio ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6938compilada.htm. Acesso em: 06 ago. 2025.

_____. Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990. **Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências.** Código de Defesa do Consumidor. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078.htm. Acesso em: 02 out. 2025.

_____. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Institui o Código Civil.** Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 139, n. 8, p. 1-74, 11 jan. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 2 out. 2025.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Boas Práticas em Negociações Coletivas – nº 5: Assédio.** Brasília: MTE, 2023. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/boletim-boas-praticas/pdf/0506-1_boletim-boas-praticas-dieese_05-assedio.pdf/. Acesso em: 01 nov. 2025.

_____. Ministério Público do Trabalho. **Assédio eleitoral: eleições 2022: relatório de atividades.** Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2022. Disponível em: <https://bibliotecadigital.tse.jus.br/bitstreams/f5d1f887-fde8-4404-a491-f6ea2035d1ec/download>. Acesso em: 06 mai. 2025.

_____. Ministério Público do Trabalho. **Assédio eleitoral: eleições 2024: relatório de atividades.** Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2024. Disponível em: <http://bibliotecadigital.tse.jus.br/handle/bdtse/13397>. Acesso em: 06 mai. 2025.

_____. Ministério Público do Trabalho. Nota Técnica / COORDIGUALDADE nº 001/2022. **Nota Técnica para a atuação do Ministério Público do Trabalho em face das denúncias sobre prática de assédio eleitoral no âmbito do mundo do trabalho.** Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/notas-tecnicas/assedio-eleitoral-revisada/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em: 27 abr. 2025.

_____. Ministério Público do Trabalho. **Recomendação / COORDIGUALDADE nº 001/2022.** Disponível em: https://protocoloadministrativo.mpt.mp.br/processoEletronico/consultas/valida_assinatura.php?m=2&id=8427277&ca=HYQM12TFBBEG6KNY. Acesso em: 01 nov. 2025.

_____. Supremo Tribunal Federal. **ADI 6050**, STF, Tribunal Pleno, Rel. Min. Gilmar Mendes, j. 26/06/2023, publicação 18/08/2023. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?classeNumerolIncidente=%22ADI%206050%22&base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&sort=_score&sortBy=desc&isAdvanced=true. Acesso em: 04 nov. 2025.

_____. Tribunal Superior do Trabalho (4ª Turma). Acórdão. **Recurso de Revista 0001156-46.2022.5.17.0004.** A) Agravo de Instrumento em Recurso de Revista.

Assédio Eleitoral. Dano Moral. Quantum Indenizatório. Transcendência Política Reconhecida. B) Recurso de Revista. Assédio Eleitoral. Dano Moral. Quantum Indenizatório. Transcendência Política Reconhecida. Recorrente: FRZ.ABA LTDA. Recorrido: Mayara Lemos Simoes. Relatora: Min. Dora Maria da Costa, 12 de março de 2025. Disponível em: <<https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/2138c9721fa78bd2d4e0872a17ccb18b>>. Acesso em: 1 mai. 2025.

_____. Tribunal Superior do Trabalho (3ª Turma). Acórdão. **Recurso de Revista 0000195-85.2020.5.12.0046**. Agravo. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. Reexame de fatos e provas. Vedação em instância extraordinária. Súmula 126 do Tribunal Superior do Trabalho. Assédio eleitoral nas relações de trabalho. Constrangimento político. Abuso do poder econômico empresarial. Grave afronta à democracia no mundo do trabalho. Vedação à captura da democracia pelo poder econômico. Repressão à burla do processo democrático. Limitação do poder diretivo patronal. Impossibilidade de projeção sobre as liberdades do trabalho. Democracia como “luminar normativo” da constituição federal. Aspecto multidimensional do direito ao voto no regime democrático. Preservação da pluralidade política. Proteção à saúde e à segurança no mundo do trabalho. Ambiente de trabalho livre de assédio. Direito ao trabalho decente. Respeito à cidadania em sua dimensão social. Recorrente: HAVAN S.A.. Recorrido: Gabriel Vitor Kanzler. Relator(a): Min. Alberto Bastos Balazeiro, 11 de junho de 2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/UghfMc>>. Acesso em: 20 out. 2025.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão. **Recurso de Revista 0000822-61.2019.5.09.0126**. Recorrente: Ministério Público do Trabalho da 9ª Região. Recorrido: M T A Industria e Comercio de Artefatos de Inox LTDA. I – Agravo de Instrumento em Recurso de Revista do Ministério Público do Trabalho. Ação Civil Pública. Assédio Eleitoral. Dano Extrapatrimonial Coletivo. Valor Arbitrado. Método Bifásico. Transcendência Jurídica Reconhecida. II – Recurso de Revista do Ministério Público do Trabalho. Ação Civil Pública. Assédio Eleitoral. Dano Extrapatrimonial Coletivo. Valor Arbitrado. Método Bifásico. Transcendência Jurídica Reconhecida. III – Recurso de Revista Adesivo da Empresa. Ausência de juízo de admissibilidade pela autoridade regional. Não oposição de Embargos Declaratórios. Preclusão. Instrução Normativa 40/TST. Prejudicado o exame da Transcendência. Relator(a): Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, 12 de junho de 2025. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/G2eLcy>>. Acesso em: 20 out. 2025.

BULOS, Uadi L. **Curso de direito constitucional**. 16. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2023. E-book. p. 163. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553624818/>. Acesso em: 05 set. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Justiça do Trabalho lança robô que identifica casos de assédio eleitoral em ações trabalhistas**. Agência CNJ de Notícias, 30 set. 2024. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/justica-do-trabalho-lanca-robo-que-identifica-casos-de-assedio-eleitoral-em-aco-es-trabalhistas/>. Acesso em: 01 nov. 2025.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Painel de Assédio Eleitoral – Justiça do Trabalho**. Brasília, atualizado em 01 nov. 2025. Disponível em:

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrljoiYWUxZDZJZWQtNTUwZC00MWRjLWE3OTktYzExOWJhN2RhYjY0liwidCI6Ijc2MDQ2OGQ4LWYzYmUtNGM2MS1hNjc4LWZiMjQ2MjM1NGY4ZSj9>. Acesso em: 01 nov. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 351**, de 28 de outubro de 2020. Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original192402202011035fa1ae5201643.pdf>. Acesso em: 10 out. 2025.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017.

ESPÍRITO SANTO. Tribunal Regional do Trabalho 17ª Região. 4ª Vara do Trabalho de Vitória. Sentença. **Processo. 0001156-46.2022.5.17.0004**. Reclamante: Mayara Lemos Simoes. Reclamada: FRZ.ABA LTDA. Vitória: Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, 2023. Disponível em: <https://pje.trt17.jus.br/jurisprudencia/d16921e5a959742490233663e2dca8f2>. Acesso em: 1 mai. 2025.

ESPÍRITO SANTO. Tribunal Regional do Trabalho 17ª Região. Acórdão. **Processo n. 0001156-46.2022.5.17.0004**. Assédio Eleitoral Configurado. Indenização por Danos Morais. Recorrente: Mayara Lemos Simoes, FRZ.ABA Ltda. Recorrido: FRZ.ABA Ltda, Mayara Lemos Simoes. Relatora: Wanda Lúcia Costa Leite França Decuzzi, 11 de março de 2024. Disponível em: <https://pje.trt17.jus.br/jurisprudencia/d16921e5a959742490233663e2dca8f2>. Acesso em: 1 mai. 2025.

ESPÍRITO SANTO. Tribunal Regional do Trabalho 17ª Região. Vara do Trabalho de Guarapari. Sentença. **Processo n. 0000611-17.2022.5.17.0152**. Reclamante: Ministério Público do Trabalho. Reclamada: L P Distribuidora de Gelados Ltda - ME. Guarapari: Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, 2023. Disponível em: <https://pje.trt17.jus.br/jurisprudencia/d16921e5a959742490233663e2dca8f2>. Acesso em: 1 mai. 2025.

GOIÁS. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. Acórdão. Assédio Moral. Configuração. Danos Morais. **Processo n. 0010980-91.2024.5.18.0081**. Recorrente: Danielle Gomes dos Santos. Recorrido: Stone Pagamentos S/A. Relator: Celso Moredo Garcia, 03 de junho de 2025. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-18/4021446571>. Acesso em: 23 out. 2025.

GOMES, José J. **Direito Eleitoral** - 21ª Edição 2025. 21. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2025. E-book. p.7. ISBN 9786559777457. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559777457/>. Acesso em: 05 set. 2025.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: A violência perversa no cotidiano.** Tradução de Maria Helena Kühner. 6ª edição. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho - 17ª Edição 2025.** 17. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2025. E-book. p.30. ISBN 9788553625963. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553625963/>. Acesso em: 04 nov. 2025.

LÓPEZ-ALIAGA, Márcia Kamei; PADILHA, Norma Sueli.; LEIVAS, Luciano Lima. **Convenção n.º 174 da OIT e os acidentes ampliados no Brasil.** Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, [S. l.], v. 23, n. 2, p. 127–154, 2022. DOI: 10.18759/rdgf.v23i2.1993. Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/1993>. Acesso em: 13 set. 2025.

MACHADO, Bruno Ribeiro. **A justiça de transição e a reparação de danos no Brasil: a necessidade de consideração dos danos morais na fixação do quantum indenizatório.** Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, [S. l.], n. 5, p. 121–150, 2009. DOI: 10.18759/rdgf.v0i5.22. Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/22>. Acesso em: 4 nov. 2025.

MARANHÃO, Ney. **Meio ambiente de trabalho: descrição jurídico-conceitual.** Revista de Direito do Trabalho, vol. 170/2016, p. 139-165, Jun-Jul/2016. Disponível em: <https://www.revistadotribunais.com.br/maf/app/resultList/document?&src=rl&srguid=i0a8980fe000001993dab84b3b16543de&docguid=I058ea4602f8c11e6af4901000000000000&hitguid=I058ea4602f8c11e6af4901000000000000&spos=11&epos=11&td=11&context=89&crumb-action=append&crumb-label=Documento&isDocFG=false&isFromMultiSumm=&startChunk=1&endChunk=1>. Acesso em: 12 set. 2025.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho.** 14. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2023. E-book. p.156. ISBN 9786553625945. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553625945/>. Acesso em: 06 out. 2025.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho - 16ª Edição 2025.** 16. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2025. E-book. p.1191. ISBN 9788553625949. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553625949/>. Acesso em: 03 nov. 2025.

MARTINEZ, Luciano; CARVALHO JÚNIOR, Pedro Lino de. **Assédio moral trabalhista: ações coletivas e processo estrutural.** Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2022. E-book. ISBN 9786553620018. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553620018/>. Acesso em: 04 nov. 2025.

MARTINS, Francisca Jeane Pereira da Silva; FABRIZ, Daury Cesar. **O Dever Patronal de Reduzir os Riscos Inerentes ao Trabalho da Grávida e da Lactante:**

Aplicação da Teoria da Horizontalidade dos Deveres Humanos. Revista Magister de Direito do Trabalho, Porto Alegre, v. 101/2021, p. 126-149. Disponível em: <http://arquivo.fdv.br/uploads/2xtn86nplp.pdf>. Acesso em: 18 set. 2025.

MENDES, Nayara Corsino; RIBEIRO, Ana Isabella Bezerra Lau. **Assédio eleitoral no trabalho**: os limites do poder diretivo e a proteção à liberdade de voto. Revista JRG de Estudos Acadêmicos, Brasil, São Paulo, v. 8, n. 18, p. e082120, 2025. DOI: 10.55892/jrg.v8i18.2120. Disponível em: <https://revistajrg.com/index.php/jrg/article/view/2120>. Acesso em: 15 out. 2025.

MEZZARROBA, Orides; MONTEIRO, Cláudia Servilha. **Manual de Metodologia da Pesquisa no Direito**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

MONTESQUIEU, Charles. **O Espírito das Leis**, 9ª edição. Rio de Janeiro: Saraiva, 2008. E-book. p. 166-167. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788502105232/>. Acesso em: 02 mar. 2025.

NASCIMENTO, Jorsinei Dourado do. **Meio ambiente do trabalho**: garantia constitucional fundamental de efetivação de direitos individuais, coletivos e sociais fundamentais. Revista do Tribunal Regional da 18ª Região, Edição 2013. p. 103-112. Disponível em: <https://revista.trt18.jus.br/index.php/revista/article/view/224>. Acesso em: 15 set. 2025.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio moral**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 65.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção (nº 190) sobre Violência e Assédio**. Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Genebra: 2019. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190. Acesso em: 06 abr. 2025.

PADILHA, Norma Sueli. **O equilíbrio do meio ambiente do trabalho**: direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 77, n. 4, p. 231-258, out./dez. 2011. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/28356>. Acesso em: 15 set. 2025.

PADILHA, Norma Sueli. **Meio ambiente do trabalho**: um direito fundamental do trabalhador e a superação da monetização do risco. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 79, n. 4, p. 173-182, out./dez. 2013. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/55993?locale-attribute=es>. Acesso em: 15 set. 2025.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego**. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia: vol. 2, n. 2, 2013. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/147593>. Acesso em 21 mai. 2025.

PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. 2ª Vara do Trabalho de Francisco Beltrão. Sentença. **Processo n. 0000822-61.2019.5.09.0126**. Reclamante: Ministério Público do Trabalho. Reclamada: M T A Indústria e Comércio de Artefatos de Inox Ltda. Francisco Beltrão: Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, 2023. Disponível em: <https://pje.trt9.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000822-61.2019.5.09.0126/1#3adfff2>. Acesso em: 23 out. 2025.

PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Acórdão. **Processo n. 0000880-55.2022.5.09.0095**. Recorrente/Recorrido: Ministério Público do Trabalho. Recorrente/Recorrida: Lar Cooperativa Agroindustrial. Relator: Eliazer Antonio Medeiros, 28 de outubro de 2023. Disponível em: <https://pje.trt9.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000822-61.2019.5.09.0126/1#3adfff2>. Acesso em: 23 out. 2025.

RECKZIEGEL, Janaína; FABRO, Roni Edson. **Autonomia da Vontade e Autonomia Privada no Sistema Jurídico Brasileiro**. Revista de Direito Brasileira, Florianópolis, Brasil, v. 8, n. 4, p. 161–177, 2015. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/rdb/article/view/2888>. Acesso em: 8 set. 2025.

RIZZARDO, Arnaldo. **Responsabilidade Civil - 8ª Edição** 2019. Rio de Janeiro: Forense, 2019. E-book. p.38. ISBN 9788530986087. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788530986087/>. Acesso em: 08 nov. 2025.

SANTA CATARINA. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. 2ª Vara do Trabalho de Jaraguá do Sul. Sentença. **Processo n. 0000195-85.2020.5.12.0046**. Reclamante: Gabriel Vitor Kanzler. Reclamada: Havan S.A. Jaraguá do Sul: Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, 2022. Disponível em: <https://pje.trt12.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000195-85.2020.5.12.0046/1#e734821>. Acesso em: 23 out. 2025.

SANTA CATARINA. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Acórdão. **Processo n. 0000195-85.2020.5.12.0046**. Recorrente/Recorrido: Gabriel Vitor Kanzler. Recorrente/Recorrida: Havan S.A. Relatora: Maria Aparecida Ferreira Jeronimo, 29 de março de 2022. Disponível em: <https://pje.trt12.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000195-85.2020.5.12.0046/1#e734821>. Acesso em: 23 out. 2025.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Acórdão. **Processo nº 1000428-88.2019.5.02.0463**. Direito Do Trabalho. Dano Moral. Assédio Moral. Recorrente: Coop - Cooperativa De Consumo. Recorrida: Claudineia Neves De Souza. Relator: Carlos Roberto Husek, 04 de fevereiro de 2021) Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/1163952523>. Acesso em: 23 out. 2025.

SILVA, Maria Beatriz Nizza da. **O conceito de liberdade política em Montesquieu**. Revista de História, São Paulo, v. 38, n. 78, p. 415–423, 1969. DOI:

10.11606/issn.2316-9141.rh.1969.128793. Disponível em:
<https://revistas.usp.br/revhistoria/article/view/128793>. Acesso em: 4 set. 2025.

SINDICATO das Indústrias de Produtos Farmacêuticos, Medicamentos, Cosméticos, Perfumarias e Artigos de Toucador do estado de Pernambuco; SINDICATO dos Farmacêuticos do estado de Pernambuco. **Convenção Coletiva de Trabalho 2023/2024**. Recife, 1º fev. 2023. Registro MTE nº PE000348/2023. Disponível em: <https://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/ConsultarInstColetivo#>. Acesso em: 2 nov. 2025.

WYZYKOWSKI, Adriana; BARROS, Renato da Costa Lino de Goes; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Assédio moral laboral e direito fundamentais**. São Paulo: LTr, 2014.