

ASSÉDIO ELEITORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: ENTRE AS ELEIÇÕES DE 2024 E MÉTODOS DE PREVENÇÃO

ELECTORAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE: BETWEEN THE 2024 ELECTIONS AND PREVENTION METHODS

Plinyo Paccioly Rodrigues Santos¹

Artigo recebido em 1º/4/2024 e aprovado em 20/6/2024.

RESUMO

À medida que se aproximam as eleições municipais, tem-se o aumento das denúncias de assédio eleitoral no ambiente de trabalho, uma forma modernizada do voto de cabresto, que por muito tempo tem assolado a política brasileira. O assédio eleitoral é aquele praticado por empresários em face de seus empregados, sendo uma evidente violação aos direitos e garantias fundamentais e sociais já conquistados, como o voto secreto e a autodeterminação política dos cidadãos. O presente estudo é qualitativo, se utiliza do método dedutivo, tomando como base pesquisas bibliográficas, matérias jornalísticas, legislação, jurisprudência, artigos e periódicos. Conclui-se que o assédio eleitoral nas relações de trabalho teve um aparente aumento nas últimas eleições, trazendo a necessidade de estudo aprofundado para se compreender as causas e os impactos sociais que traz essa forma moderna de coronelismo.

Palavras-chave: assédio eleitoral no trabalho, coronelismo, Direito do Trabalho, democracia, autonomia política.

ABSTRACT

As municipal elections approach, there is an increase in reports of electoral harassment in the workplace, a modernized form of halt voting, which has long plagued Brazilian politics. Electoral harassment is that practiced by businesspeople against their employees, being an obvious violation of fundamental and social rights and guarantees already achieved, such as secret voting and political

¹ Graduado em Direito pela Faculdade Ari de Sá (FAZ), é pós-graduado em em Direito Penal e Criminologia pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUC-RS), e em Direito Penal Econômico e Compliance Empresarial pela Universidade de Fortaleza (UNIFOR), mestrando em Direito Privado na Universidade 7 de setembro (UNI7), bolsista CAPES, advogado.

self-determination of citizens. The present study is qualitative, using the deductive method, based on bibliographical research, journalistic articles, legislation, jurisprudence, articles and periodicals. It is concluded that electoral harassment in labor relations had an apparent increase in the last elections, bringing the need for in-depth study to understand the causes and social impacts that this modern form of coronelismo brings.

Keywords: electoral harassment at work, coronelismo, Labor Law, democracy, political autonomy.

Sumário

1. Introdução; 2. Do voto de cabresto ao assédio eleitoral no ambiente de trabalho; 3. A caracterização do assédio eleitoral nas relações de trabalho; 4. A prevenção ao assédio eleitoral nas relações de emprego; 5. Conclusão; Referências.

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho visa abordar a questão do assédio eleitoral e suas consequências no contexto jurídico brasileiro, validando a lenta conscientização global do trabalho e seus direitos associados, fundamentos e formação histórica e social. A presente pesquisa bibliográfica é elaborada a partir de literatura impressa e artigos publicados online, abordando o vínculo entre empregado e empregador, filiação e assédio eleitoral no trabalho, complementado por análises jurídicas pertinentes.

A pesquisa demonstrou que o assédio eleitoral é um tema ainda pouco debatido e explorado de forma ineficiente, bem como desconhecido pelos trabalhadores, o que torna o seu exame ainda mais importante, visto que se aproxima nova eleição em âmbito municipal.

A prática do assédio no ambiente de trabalho traz implicações na esfera trabalhista de ordem cível, administrativa e até mesmo criminal. O escopo da presente pesquisa é lançar uma discussão mais aprofundada sobre a temática supramencionada, uma vez que não existem normas dedicadas a coibir tal fenômeno no ordenamento jurídico brasileiro. Um dos problemas a serem debatidos neste trabalho é o crescimento relevante dos assédios em tempos de eleição, principalmente na de 2022. Há uma evidente confusão por parte dos empregadores por não saber distinguir legalmente os conceitos de poder disciplinar e suas consequências no âmbito empresarial.

Saliento desde já que os canais de denúncia fornecidos pelo *compliance* empresarial são uma nova forma de deter essa conduta praticada no ambiente de trabalho. O abuso do poder hierárquico por parte do empregador tem uma característica antiética que desrespeita a dignidade da pessoa humana e a liberdade do empregado, por este se encontrar em situação de vulnerabilidade. Tal conduta tem o poder de afetar de forma direta o psicológico dos empregados dentro e fora da empresa.

Outro ponto de suma importância é a falta de regulamentação vigente sobre o assunto e a realidade das relações trabalhistas. A questão passa a ser como identificar a prática do assédio moral e eleitoral cometida no ambiente de trabalho. E, também, como pode ser combatida e reparada a prática do assédio moral entre as paredes da empresa?

A pesquisa utilizará procedimentos técnicos dentre os quais se destacam os métodos dedutivo e histórico. O método dedutivo realizará uma análise dos princípios basilares, da doutrina e da jurisprudência, especialmente quanto aos assuntos divergentes, sendo confrontados com intuito de chegar na conclusão almejada. De outro modo, segue-se pelo método histórico, para que se entenda que a prática não é algo novo. A pesquisa se baseia em livros de doutrina, artigos e outras publicações, bem como a legislação, que proporcionarão o fundamento para a elaboração do trabalho.

Dessa forma o presente estudo tem como objetivo geral evidenciar e reconhecer a existência do assédio eleitoral no ambiente do trabalho das relações de emprego, bem como demonstrar consequências trazidas ao empregado, e o direito que o empregado possui de reparação por danos morais sofridos pelo comportamento opressor do assediador. Assim, também traz como objetivos específicos: conceituar o assédio eleitoral e apresentar suas consequências, trazer pontos que contribuam para prevenção do assédio, compreender a indenização por dano moral e dano material e sua aplicabilidade, bem como a possibilidade de rescisão do contrato de trabalho como resultado do assédio moral eleitoral.

2 DO VOTO DE CABRESTO AO ASSÉDIO ELEITORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

A ideia de que um trabalhador seja submetido por seu empregador a ameaças de perda de emprego, prejuízo no ambiente de trabalho, ou até mesmo promessas de promoção e benesses no caso da eleição do candidato da preferência do empresário, é absurda em pleno século XXI, e remonta às manipulações das Oligarquias ocorridas ainda na Primeira República Brasileira.

A República Velha ou Primeira República, que compreendeu o período entre a Proclamação da República em 1889 e a Revolução de 1930, foi marcada pela promulgação da primeira Constituição Republicana do Brasil, em 1891, que passou a estabelecer o sistema de voto secreto, pondo fim ao critério de renda instituído pelo voto censitário decorrente do período imperial. No entanto, mulheres, mendigos, militares de baixo escalão do exército, religiosos e analfabetos não eram eleitores, tornando mínima a população votante, ressaltando-se que a população brasileira era composta por ao menos 85% de analfabetos na época.

Depois das revoltas armadas ocorridas nos períodos de 1891 e 1893, foi dado início à República Oligárquica, formada pelas elites latifundiárias, especialmente produtores de café e de leite dos Estados de São Paulo e Minas Gerais, assegurando-lhes o direito de elaborar a legislação eleitoral de acordo com seus interesses.

Visando à manutenção do poder, os oligarcas nomeavam coronéis como chefes políticos locais, pois como grandes proprietários rurais, eram influentes e senhores dos meios de riqueza naquela região. Os coronéis possuíam a capacidade de controlar centenas de colonos, meeiros e posseiros, estes que eram pessoas miseráveis e dependentes sociais, tornando possível o controle absoluto do voto local que obrigatoriamente deveria ir para o candidato indicado.

Em contrapartida, eram oferecidas trocas de favores e benesses diversas ao povo, ou do contrário era empregado o uso de violência física para fazer valer a imposição do voto direcionado. A fiscalização era possível através do “voto descoberto”, instituído pela Lei n. 1.269, de 15 de novembro de 1904², deixando o povo à mercê das vontades da elite, isto é, dos coronéis. Essa dinâmica foi descrita por Victor Nunes Leal, na obra clássica “Coronelismo, Enxada e Voto”, publicada em 1948. O trecho a seguir sintetiza os efeitos desse fenômeno:

O coronelismo representa, assim, uma forma de poder local baseada na liderança dos grandes proprietários de terra, que exercem seu domínio político e econômico sobre a população rural, influenciando de maneira decisiva o processo eleitoral e a administração pública (Leal, 2012, p.).

Quando isso não se mostrava suficiente para eleger o candidato desejado, a corrupção e a fraude eleitoral eram institucionalizadas em prática constante.

2 “Art. 57. A eleição será por escrutínio secreto, mas é permitido ao eleitor votar a descoberto. Paragrapho unico. O voto descoberto será dado apresentando o eleitor duas cédulas, que assignará perante a mesa eleitoral, uma das quaes será depositada na urna e a outra ficará em seu poder, depois de datadas e rubricadas ambas pelos mesarios.”

Dessa forma surgiu o termo “voto de cabresto” ou de “curral”, justamente pelo controle da votação dos eleitores pertencentes a determinado cercado eleitoral chefiado por um coronel.

Em pesquisa realizada pelo jornal Datafolha (Balago, 2022), os relatos mais frequentes são entre jovens de 16 a 24 anos, que ganham até dois salários-mínimos, tornando-se as queixas mais raras de acordo com o aumento da renda. Assim como ocorreu na época do coronelismo, o assediador se vale da sua ascendência socioeconômica, a fim de coagir pessoas simples, de baixa renda e extremamente dependentes do trabalho.

O levantamento indica que o assédio eleitoral ocorreu mais entre assalariados sem registro do que entre assalariados com registro, de certo porque os primeiros não possuem qualquer garantia de subsistência diante da perda da renda, possivelmente já sendo vítimas de uma contratação irregular, admitida em visível precarização do trabalho.

O número de denúncias, ainda que careçam de investigação, é grande e demonstra que o ambiente de trabalho foi igualmente contaminado pela polarização política, devendo tal violência ser combatida pelo Estado e instituições, inclusive com políticas voltadas ao combate de assédio no ambiente de trabalho, como já vêm sendo providas pelo Ministério Público do Trabalho (MPT)³.

Dessa forma, cabe às instituições que atuam junto ao patronato garantir um ambiente de trabalho saudável, assim como aos empregadores proporcionar esse ambiente de conforto, que não favoreça o aumento das já prevalentes doenças psicossociais, a fim de salvaguardar a democracia e o Estado democrático de direito.

Além do mais, o assédio eleitoral é conduta criminosa prevista no Código Eleitoral (Lei no 4.737/1965). As condutas estabelecidas nos artigos 299 a 301, com pena de reclusão de até 4 anos e multa podem ser entendidas como pertencentes a essa categoria de assédio eleitoral. Partindo da mesma premissa, o impedimento ou embaraço ao sufrágio também está tipificado como conduta criminosa pelo Código Eleitoral, nos termos do artigo 297, com pena de detenção de 6 meses e multa.

Outro entendimento não poderia ser diferente porque o direito ao voto é garantido constitucionalmente a todo cidadão. Assim, no país, além de se tratar de

3 MPT. 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/noticias/nt-assedio-eleitoral.pdf>.

uma conquista social para o exercício da soberania popular, deve ser exercido de modo direto e secreto, nos termos do artigo 14 da CF/88, devendo ser garantido ao cidadão exercer a sua autodeterminação política sem qualquer constrangimento.

Assim não cabe ao empregador saber a opção política do trabalhador e menos ainda interferir com a possibilidade de punição e/ou retaliação quando seja diversa dos seus interesses pessoais. Ao se tratar de manifestações no ambiente da internet, não é admissível ao empregador coagir o empregado em razão de postagens nas redes sociais.

O comportamento é potencialmente discriminatório, além de manifestamente antidemocrático, ofendendo outras liberdades e garantias constitucionais como o direito à dignidade da pessoa humana, também como nos mostra o art. 1º, II, da Constituição, à liberdade de expressão (art. 5º, IV e IX), à liberdade de crença (art. 5º, VI) e ao voto de acordo com a consciência política de cada cidadão (art. 5º, VIII), além da liberdade partidária (art. 17º), considerando que o sistema eleitoral contempla a pluralidade em representatividade da diversidade política e social da nação.

A conduta assediada fere também normas internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos e a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo Brasil e promulgada pelo Decreto nº 65.150/1968, que pelo seu artigo 1º, I, a, tendo em vista a discriminação expressamente compreendida em toda distinção, exclusão ou preferência pautada na opinião política, “com efeito a destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão”. No mesmo sentido, a Convenção n. 190, da OIT, adotada em 2019, no art. 5º, estabelece o dever de respeitar, de promover e de realizar os princípios e os direitos fundamentais no trabalho, como também reconhece que a violência e o assédio no mundo do trabalho constituem violações ou abusos aos Direitos Humanos.

Tem-se com isso que a ninguém é dado o direito de interferir na liberdade de escolha do eleitor, menos ainda ao empregador, que não detém poder diretivo absoluto, pois limitado aos preceitos legais e constitucionais, inclusive à normativa internacional. Dessa forma, o empregador conquanto possa impedir por meio de políticas internas a manifestação partidária dos seus empregados dentro do local de trabalho ou por seu cargo, não tem o direito de gerenciar as suas vidas privadas ou mesmo qualquer manifestação de caráter pessoal do trabalhador, como foi abordado anteriormente.

Visando coibir comportamentos que possam ser caracterizados como assédios no ambiente de trabalho e que venham a interferir na autodeterminação política do trabalhador, a legislação se pauta ainda nas disposições contidas na Resolução TSE 23.735/2024 (que dispõe sobre condutas ilícitas em campanha) e na Lei 9.504/97 (que estabelece as normas para as eleições).

Qualquer abuso nesse sentido, configurando o assédio eleitoral no ambiente de trabalho, é passível de rescisão indireta por falta grave do empregador (art. 483, CLT), com repercussão ainda nas esferas criminal e cível, até mesmo administrativa, além de reparação por danos morais e materiais, inclusive de forma coletiva.

Ressalto que, há muito, o Tribunal Superior do Trabalho tem autorizado a reintegração do empregado quando constatada infringência à liberdade política do trabalhador, bem como caracterizado abuso no direito potestativo de resilição contratual pelo empregador, evidenciando a demissão discriminatória. Veja:

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

Entretanto, embora precedentes pacificados pelo Tribunal Superior, estes não se mostraram suficientes para coibir essa nova roupagem do coronelismo, que tomou significado protagonismo em pleno século XXI, com as últimas eleições, a disparada de denúncias de assédio eleitoral no trabalho, inúmeros Termos de Ajustes de Condutas (TAC) foram firmados por empresários com o Ministério Público do Trabalho, geralmente prevendo uma retratação pública e comprometimento com o direito à livre manifestação de voto, bem como de não campanha pró ou contra qualquer candidato, além de eventual reparação por danos coletivos, já que toda sociedade sofre com isso.

Enfim, trazendo os argumentos apresentados, resta saber quando se caracteriza assédio eleitoral? Quais são as principais medidas de prevenção?

3 A CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO ELEITORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Através da Resolução nº 355, de 28 de abril de 2023, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CJST) instituiu procedimentos administrativos a serem adotados em ações judiciais que versem sobre o assédio eleitoral no ambiente de trabalho. Assim, para subsidiar as medidas regulamentadas foram considerados os conceitos destacados abaixo:

Art. 2º Para fins da presente Resolução, considera-se assédio eleitoral toda forma de distinção, exclusão ou preferência fundada em convicção ou opinião política no âmbito das relações de trabalho, inclusive no processo de admissão. Parágrafo único. Configura, igualmente, assédio eleitoral a prática de coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento, no intuito de influenciar ou manipular o voto, apoio, orientação ou manifestação política de trabalhadores e trabalhadoras no local de trabalho ou em situações relacionadas ao trabalho.

Dessa forma, a prática do assédio eleitoral no âmbito das relações de trabalho pressupõe a existência de condutas abusivas praticadas pelo assediador (coação, intimidação, ameaça, humilhação, constrangimento, manipulação do voto, apoio ou manifestação política, ou até mesmo promoções) e que elas ocorram contra os trabalhadores nas dependências da empresa ou em situações relacionadas ao trabalho.

Decerto, a descrição das condutas dessa modalidade de assédio não é taxativa, especialmente porque a lógica da sistemática trabalhista visa a proteção do trabalhador, o que se extrai do próprio conceito do princípio fundamental ao trabalhador: o princípio da proteção. Nesse sentido, segundo o professor Mauricio Godinho Delgado (2019, p. 233):

O princípio tutelar influi em todos os segmentos do Direito Individual do Trabalho, influenciando na própria perspectiva desse ramo ao se construir, desenvolver-se e atuar como direito. Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesses obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. Na verdade, pode-se afirmar que sem a ideia protetivo-retificadora, o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente.

Assim a partir das noções trazidas por este princípio, basilar para o direito do trabalho, tem-se que existe uma tendência de que as condutas descritas como caracterizadoras do assédio eleitoral nas relações de trabalho sejam analisadas sob uma perspectiva mais ampla, a fim de verificar se a situação fática se insere ou não no conceito do crime eleitoral.

No que concerne a afirmação de que as condutas não são taxativas, na pesquisa desenvolvida por Nayana Shirado (2015, p. 11), a autora concebe o conceito de assédio a partir da seguinte perspectiva:

Assim, por se tratar de uma modalidade de assédio, pode-se afirmar que está associado à ideia de coagir, impor, pressionar o trabalhador, pouco importando o liame contratual (efetivo ou temporário), ou o tomador do serviço (entidade privada ou pública), com o objetivo de fazer aderir a determinados grupos políticos, obter-lhe voto e/ou apoio a candidatos no interesse do assediante, contra a vontade do assediado, ou ainda associado à conduta de fazer adotar determinadas posturas político-ideológicas contrárias às da vítima.

A partir da definição apresentada, é possível observar que o assédio eleitoral nas relações de trabalho se configura a partir da prática das seguintes ações: *coagir, impor, pressionar* e que tenha as seguintes finalidades: a) obtenção de voto e/ou apoio a candidatos de interesse do assediador; b) que o voto e/ou apoio seja obtido contra a vontade do assediado; ou c) que o assediado adote posturas político-ideológicas contrárias às que deseja.

Ainda, depreende-se que a autora considera que o assédio eleitoral nas relações de trabalho está ligado à existência de uma relação de emprego, no sentido de que ela afirma que não importa se o trabalhador, vítima do assédio, seja efetivo ou temporário ou se o trabalho esteja sendo prestado para um tomador de serviço (entidade pública ou privada). Nesse ponto, ao comparar o conceito apresentado acima e aquele apresentado pelo CSJT, é possível constatar uma divergência, a qual está relacionada sobre a necessidade ou não de existir uma relação formal de emprego para que seja constatada a prática do assédio eleitoral laboral.

A divergência mencionada existe na medida em que, ao definir o contexto em que ocorre a prática do assédio, o Conselho utiliza as expressões “no âmbito das relações de trabalho”, “no local de trabalho” e “situações relacionadas ao trabalho”, enquanto a autora apresenta o conceito considerando três modalidades contratuais decorrentes da relação emprego, quais sejam: trabalho efetivo, trabalho temporário ou trabalho prestado para um tomador de serviço.

A distinção entre relação de trabalho e relação de emprego já é bastante discutida pelos doutrinadores do campo do direito do trabalho. Para Carlos Henrique Bezerra Leite (2023), a própria redação do artigo 114 da Constituição Federal demonstra a opção legislativa do constituinte originário em estabelecer uma distinção entre os dois tipos de relação.

Em vista do exposto, no que pese as definições de assédio eleitoral laboral concebidas pelo CJST e por Nayana Shirado (2015) serem de grande valia para o estudo do assédio eleitoral no ambiente de trabalho e não serem excludentes, mas complementares, a divergência apresentada revela-se necessária para a compreender que se é o empregado e/ou o trabalhador o sujeito passivo dessa modalidade de assédio.

Dessa forma, considerando a ampliação da competência da Justiça do Trabalho, a partir da promulgação da Emenda Constitucional nº 45/2004, por meio da qual os trabalhadores não empregados passaram a ter o direito de discutir os direitos decorrentes da relação de trabalho por meio da utilização do procedimento trabalhista, revela-se prudente ponderar que o assédio eleitoral laboral pode atingir tanto trabalhadores quanto empregados.

No contexto do assédio eleitoral nas relações de trabalho, outro ponto de questionamento refere-se à possibilidade desta modalidade de assédio também ser praticada no serviço público ou se é inerente à iniciativa privada.

Diante do que foi discutido e cumprindo com a promessa do capítulo anterior, mostrando as principais características do assédio, neste tópico, foi possível observar que apesar do tema do assédio eleitoral nas relações de trabalho não ser novo na sociedade brasileira, não há uma tipificação expressa do delito e tampouco previsão específica na legislação trabalhista.

4 A PREVENÇÃO AO ASSÉDIO ELEITORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

Com o objetivo de criar um ambiente de trabalho mais digno, saudável e sustentável, nas eleições de 2022, o Ministério Público do Trabalho, a Ordem dos Advogados do Brasil e outros órgãos de fiscalização tiveram um papel fundamental no combate e na prevenção do assédio moral e eleitoral no âmbito das empresas. Essas instituições são canais para receber e gerenciar notícias sobre a existência de ações ou circunstâncias propícias a assédio moral, eleitoral, sexual, dentre outras contra servidores, empregados, e não distante disso os estagiários, aprendizes, e demais funcionários.

No contexto dinâmico e complexo dos ambientes de trabalho, seja ele formal ou não, a prevenção do assédio eleitoral tem emergido como uma preocupação crucial para as organizações empresariais, com a necessidade de estabelecer diretrizes claras, práticas e eficazes para evitar a influência política indesejada e proteger a integridade do ambiente de trabalho.

Desse modo, este artigo aborda alguns métodos de prevenção no ambiente de trabalho. O primeiro é a criação e implementação de políticas organizacionais robustas e que sejam amplamente publicizadas. Tais políticas devem definir com clareza o que constitui o assédio eleitoral, bem como as penalidades associadas a tais condutas, a comunicação dessas políticas por meio de treinamentos, materiais informativos e documentos escritos. Ações como essas são essenciais para assegurar a compreensão e adesão de todos os funcionários da empresa.

Outro modo interessante são as restrições de atividades políticas no local de trabalho. Isso engloba a proibição de práticas como a distribuição de material eleitoral, discussões partidárias acaloradas e pressões para apoiar determinadas causas ou candidatos. Assim, estabelecer um ambiente neutro em relação a questões políticas é crucial para preservar a imparcialidade da empresa.

Como mencionado no início deste artigo, a existência de canais de denúncia e suporte, incorporados ao *compliance* da empresa e suas políticas, é um passo fundamental para sua implementação. A criação de canais de denúncia confidenciais é crucial para encorajar a delação segura e eficaz do assédio eleitoral, permitindo que os funcionários se sintam respaldados ao reportar incidentes, com a certeza de que suas preocupações serão tratadas de maneira apropriada e sem medo de retaliação. Além disso, no contexto do *compliance* empresarial, é importante destacar a avaliação de riscos (*risk assessment*), que envolve a participação dos colaboradores na identificação de potenciais riscos, situações adversas e obstáculos que possam impactar a empresa, desde um contrato mal redigido até casos de assédio dentro da organização.

Outro ponto: treinamentos e sensibilizações que também podem ser implantados por políticas internas. A implementação de programas de treinamento periódicos visa educar os funcionários sobre o assédio eleitoral e seus impactos prejudiciais no ambiente de trabalho. Esses programas são vitais para aumentar a conscientização e compreensão dos limites aceitáveis no ambiente corporativo.

A fiscalização e a aplicação consistente das políticas anti-assédio eleitoral traz segurança no ambiente de trabalho. As medidas disciplinares devem ser aplicadas de maneira justa e consistente a todos os envolvidos, demonstrando

a seriedade da empresa na manutenção de um ambiente respeitoso. O monitoramento e acompanhamento não estão longe do explicitado no parágrafo anterior, assim a realização de pesquisas de clima organizacional e outras formas de monitoramento ajudam a detectar potenciais casos de assédio eleitoral. Isso permite que haja a identificação precoce de problemas, possibilitando a intervenção antes que se agravem.

Por fim a colaboração com órgãos externos em casos mais graves ou complexos, a colaboração com órgãos especializados em questões legais ou de direitos humanos pode ser benéfica para lidar com situações de assédio eleitoral.

Em síntese, a implementação de diretrizes claras, o treinamento contínuo, a aplicação consistente de políticas e a criação de um ambiente de trabalho imparcial e respeitoso são pilares fundamentais na prevenção do assédio eleitoral no ambiente corporativo. Tais medidas não apenas protegem os direitos dos funcionários, mas também fortalecem a cultura organizacional e contribuem para um ambiente laboral saudável e produtivo.

5 CONCLUSÃO

As eleições gerais de 2022 foram marcadas por excessos, tanto no âmbito de *fake news*, como de assédios. Os anseios democráticos entraram em batalha com um fanatismo político muito mais forte do que se imaginava, culminando em crescentes relatos e denúncias de assédio eleitoral no ambiente de trabalho para órgãos de fiscalização.

O assédio eleitoral além de minar a democracia brasileira é um grande retrocesso social que remonta ao tempo das oligarquias da Velha República e dos votos de cabresto. Como foi dissertado no início desse artigo, assim sendo o ato abusivo e criminoso do poder econômico atual uma espécie de coronelismo moderno, o que é lamentável, pois seus danos são irremediáveis.

A ausência de uma regulamentação mais combativa em face dessa conduta, voltada efetivamente ao empregador, acrescida da ausência de programas de enfrentamento junto à sociedade, especialmente de maior publicidade dos canais de denúncia eficaz, tem concorrido para que o poder empresarial mantenha os abusos e violações de direitos em detrimento da classe operária, por vezes impedida de exercer a liberdade de consciência política garantida constitucionalmente a todo cidadão. Com efeito, seria o discurso populista, a polarização, o fanatismo político, a atual circunstância econômica e a precarização das relações de trabalho, um combinado de questões sociais que resultaram no

aumento do assédio eleitoral no trabalho nas últimas eleições? A resposta, ao que parece, é sim.

O protagonismo indesejado do assédio eleitoral em 2022, bem como os atos e manifestações em período pós-eleições, ensejará da sociedade um estudo jurídico mais aprofundado para compreensão das raízes sintomáticas que conduziram a democracia brasileira a essa realidade tão absurda.

Nesse sentido, revela-se importante que o trabalhador se sinta confiante e seguro para denunciar o cometimento de abusos sofridos pelo empregador, em detrimento às suas garantias e direitos constitucionais, visando assim às próximas eleições de 2024.

REFERÊNCIAS

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

BRANT, Danielle. MACHADO, Renato. Senado vai instalar CPI sobre assédio eleitoral depois da eleição. Brasília: *Folha de S. Paulo*. 25 out 2022. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2022/10/pacheco-da-aval-para-cpi-sobre-assedio-eleitoral-mas-instalacao-deve-ficar-para-depois-das-eleicoes.shtml>. Acesso em: 29 out. 2023.

BRASIL, Congresso Nacional. *Projeto de Lei nº 2735, de 2022*. Acrescenta artigo à Lei nº 4.737, de 15 de julho de 1965 – Código Eleitoral, para tipificar o assédio eleitoral no ambiente de trabalho. Brasília, DF. 25 nov 2022. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/155054>. Acesso em 29 out. 2023.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. TST-Ag. E-RR 7/89, Rel.: Min. Marco Aurélio, Ac. SDI 1810/89. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2002-jun-14/telepar-condenada_pagar_50_mil_empregado?pagina=5. Acesso em: 29 out. 2023.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (CJST). *Resolução n. 355/CSJT, de 28 de abril de 2023*. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3721, p. 4-5, 15 maio 2023. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/215819>. Acesso em: 20 jun. 2024.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/>

[ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm](#). Acesso em: 29 out. 2023.

BRASIL. *Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 29 out. 2023.

BRASIL. *Lei no 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho (MPT). *NOTA TÉCNICA/ COORDIGUALDADE n° 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/noticias/nt-assedio-eleitoral.pdf>. Acesso em: 5 jun. 2024.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho* - 18. ed.- São Paulo: LTr, 2019.

LEAL, Vitor Nunes. *Coronelismo, Enxada e Voto: O Município e o Regime Representativo no Brasil*. 3. ed. São Paulo: Editora Alfa-Omega, 2012.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. - 15. ed. - São Paulo: SaraivaJur, 2023.

SHIRADO, Nayana. Assédio eleitoral no ambiente de trabalho: a ingerência do empregador na escolha política do empregado. *Revista de Jurisprudência do Tribunal Regional Eleitoral do Amazonas*, Manaus, n. 15, 2015, p. 11.