



UNIFAEMA
CENTRO UNIVERSITÁRIO FAEMA-UNIFAEMA

KENIA DIAS DOS SANTOS MATOS MENEZES

**ASSÉDIO ELEITORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA
ANÁLISE SOBRE O VOTO DE CABRESTO E A VIOLÊNCIA
PSICOLÓGICA NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS**

Ariquemes/RO

2023

KENIA DIAS DOS SANTOS MATOS MENEZES

**ASSÉDIO ELEITORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA
ANÁLISE SOBRE O VOTO DE CABRESTO E A VIOLÊNCIA
PSICOLÓGICA NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS**

Projeto de Pesquisa do Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Centro Universitário FAEMA
(UNIFAEMA) como requisito parcial à obtenção do grau
de Bacharel em Direito.

Orientador: Profa. Ma. Camila Valera Reis Henrique

Ariquemes/RO

2023

FICHA CATALOGRÁFICA
Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

M543a Menezes, Kenia Dias dos Santos Matos.
Assédio eleitoral no ambiente de trabalho: uma análise sobre o voto de cabresto e a violência psicológica nas relações trabalhistas. / Kenia Dias dos Santos Matos Menezes. Ariquemes, RO: Centro Universitário Faema – UNIFAEMA, 2023.
73 f.
Orientador: Prof. Me. Camila Valera Reis Henrique.
Trabalho de Conclusão de Curso – Graduação em Direito – Centro Universitário Faema – UNIFAEMA, Ariquemes/RO, 2023.

1. Assédio eleitoral. 2. Coronelismo. 3. Voto de Cabresto. 4. Autonomia política. I. Título. II. Henrique, Camila Valera Reis.

CDD 340

Bibliotecária Responsável
Herta Maria de Açucena do N. Soeiro
CRB 1114/11

KENIA DIAS DOS SANTOS MATOS MENEZES

**ASSÉDIO ELEITORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA
ANÁLISE SOBRE O VOTO DE CABRESTO E A VIOLÊNCIA
PSICOLÓGICA NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS**

Projeto de Pesquisa do Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Centro Universitário FAEMA
(UNIFAEMA) como requisito parcial à obtenção do grau
de Bacharel em Direito.

Orientador: Profa. Ma. Camila Valera Reis Henrique

Profa. Ma. Camila Valera Reis Henrique
Centro Universitário Faema – UNIFAEMA

Prof. Me. Everton Balbo dos Santos
Centro Universitário Faema – UNIFAEMA

Prof. Me. Hudson Carlos Avancini Persch
Centro Universitário Faema – UNIFAEMA

Ariquemes/RO

2023

Dedico este trabalho aos meus familiares, amigos e professores, que me apoiaram e incentivaram a seguir em frente com meus objetivos.

AGRADECIMENTOS

O estudo da matéria Direito do Trabalho no decorrer da graduação de Bacharelado em Direito se tornou apaixonante, o que fez-me optar pelo tema no trabalho de conclusão de curso. Assim, o corpo docente trabalhista da UNIFAEMA, que me conduziu na graduação e atualmente fazem parte da minha banca examinadora, estes foram sem dúvidas essenciais para elaboração do presente estudo. Aqui descrevo extensos agradecimentos.

Agradeço a Profa. Ma. Camila Valera Reis Henrique, minha orientadora, que com seu eterno entusiasmo e dedicação não revidou esforços para me auxiliar neste estudo. Também me proporcionou experiências de práticas jurídicas inesquecíveis e que serão futuramente de suma importância na minha vida profissional.

A Professora Gabriela Eulalio de Lima, por suas reflexões e debates em sala de aula que foram esteios no desenvolvimento teórico deste trabalho, bem como pelo enriquecimento bibliográfico proporcionado à época do curso da disciplina e que foram utilizados nas referências da minha monografia.

O Professor e coordenador Hudson Carlos Avancini Persch, e grande incentivador dos alunos de modo geral, que contribuiu trazendo seus conhecimentos jurídicos e experiências que também foram fundamentais na desenvoltura deste estudo.

As regras de metodologia científica orientam que o autor dirija-se a agradecimentos àqueles que contribuíram de maneira relevante à elaboração do trabalho. Nesse viés, e por outros que não cabem-se aqui ser escritos, não poderia deixar de agradecer ao meu esposo Romullo Matos. Foi quem me apoiou e incentivou ao longo do curso assim sendo meu companheiro de vida.

Por fim, deixo aqui gravado o nome dos meus amores, minhas inspirações, Romullo, Yasmim, Andressa, Alcya, Patrícia e Miralva.

RESUMO

Após superadas as eleições do ano de 2022 no Brasil, a sociedade se defronta com a retrocesso da democracia consequente da disputa eleitoral e das alterações econômicas no país. Como consequências desse fato tem-se o aumento das denúncias de assédio eleitoral no ambiente de trabalho, uma forma modernizada do voto de cabresto, uma prática antiga da era escravista dos então chamados de “senhores de engenho”, e também uma espécie característica do “coronelismo”. O assédio eleitoral é praticado por uma parcela dos empresários sendo uma evidente violação aos direitos e garantias fundamentais e sociais já conquistados, como por exemplo o voto secreto e da autodeterminação política dos cidadãos, fato é que o assédio eleitoral ganhou um protagonismo inoportuno nas últimas eleições, servindo de alerta como um ataque inadmissível a democracia no Brasil. Apesar, da temática ser historicamente discutida, este fato só é praticado a cada quadriênio, e o que se espera a partir de agora em diante, após o desdobramento atual do pós-eleições, é uma mudança nessa realidade. O presente estudo é qualitativo, se utiliza do método dedutivo, tomando como base nas pesquisas bibliográficas, matérias jornalísticas, legislação, jurisprudência, artigos e periódicos. Conclui-se, portanto, que o assédio eleitoral nas relações de trabalho teve um aumento significativo nas últimas eleições gerando uma grande preocupação, trazendo a necessidade de estudo aprofundado para se compreender as causas e os impactos sociais que, traz o coronelismo moderno, tal como para o aprimoramento das regulamentações em seu confronto. Ademais, é necessário tomar medidas públicas para propagação dos direitos e das garantias do trabalhador, como canais de acesso as denúncias, uma vez que, somente com a informação ao hipossuficiente terá força para o confronto em face dos interesses do poder econômico.

Palavras-chave: Assédio Eleitoral no Trabalho; Coronelismo; Voto de Cabresto; Antidemocracia; Autonomia Política.

ABSTRACT

After overcoming the 2022 elections in Brazil, society is faced with the regression of democracy resulting from the electoral dispute and economic alternations in the country. As consequences of this fact, there has been an increase in accusations of electoral harassment in the work environment, a modernized form of the halter vote, an ancient practice from the slave era of the so-called “ingenuity lords”, and also a characteristic species of “engenho”. coronelismo”. Electoral harassment is practiced by a portion of businessmen and is a clear violation of fundamental and social rights and guarantees already conquered, such as secret voting and political self-determination of citizens, the fact is that electoral harassment has gained an inopportune role in the last elections, serving as a warning as an unacceptable attack on democracy in Brazil. Despite the topic being historically discussed, this fact is only practiced every four years, and what is expected from now on, after the current post-election unfolding, is a change in this reality. The present study is qualitative, uses the deductive method, based on bibliographical research, journalistic articles, legislation, jurisprudence, articles and periodicals. It is concluded, therefore, that electoral harassment in labor relations had a significant increase in the last elections, generating a great concern, bringing the need for in-depth study to understand the causes and social impacts that, behind modern coronelismo, such as for the improvement of regulations in their confrontation. Furthermore, it is necessary to take public measures to spread the rights and guarantees of the worker, as channels of access to complaints, since only with information to the hyposufficient will have the strength to confront the interests of economic power.

Keywords: *Electoral harassment at work. Coronelism. Halter vote. Anti-democracy. political autonomy.*

SUMÁRIO

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS UTILIZADAS	9
1. INTRODUÇÃO.....	10
2. HISTÓRIA E ORIGENS DOS DIREITOS TRABALHISTAS.....	13
2.1 HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO	13
2.2 HISTÓRICO DO PROCESSO ELEITORAL NO BRASIL	15
2.3 O PROCESSO ELEITORAL NO PERÍODO IMPERIAL	15
2.4 O PROCESSO ELEITORAL NO PERÍODO DA REPÚBLICA VELHA.....	17
2.5 O PROCESSO ELEITORAL NA ERA VARGAS	18
3. A REDEMOCRATIZAÇÃO E A CONSTITUIÇÃO DE 1946.....	19
4. O REGIME MILITAR E O FIM DA DEMOCRACIA.....	20
5. A NOVA DEMOCRACIA E A CONSTITUIÇÃO DE 1988.....	23
6. ASSÉDIO ELEITORAL NO TRABALHO PÓS-ELEIÇÕES E OS DESDOBRAMENTOS JURÍDICOS.....	23
6.1 POSICIONAMENTO DO TRIBUNAL SUPERIOR ELEITORAL A RESPEITO DO TEMA.....	26
7. NA ATUAL SITUAÇÃO POLÍTICA NO BRASIL ASSÉDIO ELEITORAL NAS ÚLTIMAS ELEIÇÕES PRESIDENCIAIS DE 2022	28
7.1 MEIO AMBIENTE LABORAL.....	31
8. ASSÉDIO ELEITORAL	35
8.1 O ASSÉDIO ELEITORAL E O VOTO DE CABRESTO NO AMBIENTE DE TRABALHO	36
8.2 PRINCÍPIOS QUE ABARCAM O ASSÉDIO ELEITORAL	42
9. PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA	43
9.1 PRINCÍPIO DA IGUALDADE.....	46
10. A INTERPRETAÇÃO DO ASSÉDIO ELEITORAL COMO TIPO PENAL.....	48
11. COMPREENSÃO DO ASSÉDIO ELEITORAL NA ESFERA DO DIREITO DO TRABALHO	50
12. ANÁLISE DA CONVENÇÃO N. 190 DA OIT	51
13. ELEMENTOS QUE CONFIGURAM O ASSÉDIO ELEITORAL	53
13.1 ÔNUS PROBATÓRIOS	54
14. CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO ELEITORAL PARA O EMPREGADO	56
14.1 RESCISÃO INDIRETA.....	59
14.2 DANO MORAL E MATERIAL DECORRIDOS DO ASSÉDIO ELEITORAL..	60
15. PROVÁVEIS MEDIDAS PARA COMBATER E PREVENIR O ASSÉDIO ELEITORAL	63
CONCLUSÃO.....	64
REFERÊNCIAS	66

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS UTILIZADAS

Art	Artigo
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das leis do Trabalho
CPI	Comissão Parlamentar de inquérito
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
MPT	Ministério Público do Trabalho
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PL	Projeto de Lei
TSE	Tribunal Superior Eleitoral
TAC	Termos de Ajustes de Condutas
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho visará abordar a questão do assédio eleitoral e suas consequências no atual contexto histórico e jurídico, validando a lenta conscientização global do trabalho, seus fundamentos e formação histórica, sua definição no direito do trabalho e a relação de emprego. A pesquisa bibliográfica é elaborada a partir de literatura impressa, artigos publicados formalmente sobre trabalho, vínculo empregatício, filiação e assédio moral e eleitoral no trabalho, complementado por análises jurídicas pertinentes ao tema. Demonstrará que o assédio eleitoral é um tema ainda pouco debatido e explorado de forma ineficiente, bem como mostrará que ainda é um tema desconhecido pelos trabalhadores atuais, mas há muito debate na teoria, e por não haver uma padronização própria, traz implicações na esfera trabalhista de ordem cível e criminal. O escopo da presente pesquisa é trazer uma discussão mais aprofundada sobre a temática supracitada, uma vez que, não possui normas que regem tal fenômeno, ou estudos científicos sobre o tema, sendo aplicado no tocante ao que se tem sobre assédio eleitoral no ambiente de trabalho.

Um dos problemas a serem debatidos é o crescimento relevante dos assédios em tempos de eleição, porém, ainda assim, há uma evidente confusão por parte dos empregadores, por não saber distinguir legalmente os conceitos de poder disciplinar e suas consequências. Outra situação relevante é a condição para os interesses pessoais impostas pelo empregador em troca oportunidades e condições de trabalho e salários para os funcionários, que implica diretamente na escolha do candidato do trabalhador.

Vale ressaltar também o abuso do poder hierárquico onde o empregador tem um tratamento antiético que desrespeita a dignidade e a liberdade do empregado, por este se encontrar em situação desfavorável, este tratamento afeta de forma negativa o psicológico dos empregados.

Outro ponto de suma importância é dado pela falta de regulamentação vigente sobre o assunto e a realidade das relações trabalhistas, como identificar a prática do assédio moral e eleitoral cometida no ambiente de trabalho? E como deve ser combatida e também reparada a prática do assédio moral?

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: (i) conceituar o assédio eleitoral e apresentar suas consequências; (ii)

identificar o assediador e as formas de assédio; (iii) trazer pontos que contribuam a prevenção das vítimas e das empresas; (iv) avaliar o que motiva à ação do assediador a praticar o assédio moral no ambiente do trabalho; (v) compreender a indenização por dano moral e dano material e sua aplicabilidade no assédio eleitoral, bem como a possibilidade de rescisão oblíqua do contrato de trabalho; (tipificar as devidas e possíveis penalidades ao assediador; esclarecer sobre as doenças sofridas pelas vítimas, resultado do assédio moral eleitoral.

A pesquisa também demonstrará que as leis trabalhistas nasceram como resposta à Revolução Industrial, à crescente e incontrolável exploração desumana de empregos. Foi o produto de uma reação da classe trabalhadora do século 19 contra o uso ilimitado do trabalho humano. Analisando os métodos do antigo trabalho humano, e a formação de tribos como o início da busca pelo poder e dominação.

A escravidão criava empregos subordinados que beneficiavam terceiros. Entre 1949 e 1964, quando a produção industrial brasileira triplicou e meia, o mercado interno se expandiu e o número de trabalhadores assalariados aumentou substancialmente. Sistematizar e integrar a lei em um texto único (CLT), trazendo os trabalhadores para o círculo dos direitos mínimos e fundamentais para uma existência digna. Além disso, fornece conhecimento global sobre direitos trabalhistas para todas as partes interessadas, principalmente empregados e empregadores. Mostra também que o direito do trabalho está sendo adaptado a cada momento para se adequar às realidades econômicas e sociais da época, sem esquecer a imagem do trabalhador que deve ser protegido.

A chamada metamorfose, por tal motivo que ao longo do tempo o direito do trabalho recebeu vários nomes: legislação industrial, legislação trabalhista, legislação trabalhista e legislação social. Portanto, o Direito do Trabalho ainda se concentra principalmente nas questões sociais dos trabalhadores subordinados, nas relações de emprego e, principalmente, nas demais relações trabalhistas regidas por regras trabalhistas. A globalização baseada em novas tecnologias para selecionar, inserir e avaliar os indivíduos no trabalho reestruturou as relações laborais.

Essa mudança produz o assédio e uma série de comportamentos, gestos, palavras e atitudes abusivas que, por sua reincidência, prejudicam a integridade física e mental do empregado e assim prejudica o ambiente de trabalho, bem como a saúde do empregado. Perante esta situação, a maioria dos investigadores acredita que o assédio também denominado como “*bullying*” pode ocorrer em diferentes direções, nomeadamente de chefe para subordinado, de subordinado para chefe e entre empregados.

Para realizar a pesquisa acerca do tema em comento vale-se da metodologia da pesquisa qualitativa bibliográfica baseando-se através de doutrinas, artigos e demais publicações na internet e demais acervos bibliográficos e fontes, bem como a legislação, o que proporcionará o fundamento para a elaboração do trabalho.

A pesquisa utilizará procedimentos técnicos dentre estes se destacam os métodos dedutivo e histórico. Pelo método dedutivo realizará uma análise dos princípios, da doutrina e da jurisprudência, especialmente quanto aos assuntos divergentes, sendo confrontados com intuito de chegar na conclusão almejada. De outro modo pelo método histórico será feita uma análise desde o surgimento até a evolução do tema em comento deste projeto.

As representações podem ser as mais diversas e possuem características que permitem diversas classificações. Isso mostra que o assédio eleitoral se trata de uma questão organizacional, algumas empresas ignoram os protocolos que deram origem a esse fenômeno, ou seja, argumentam que o assédio acontece não porque os diretores querem, e sim por ser ignorado completamente. A busca pela tutela jurisdicional aumentou com o cenário das eleições presidenciais de 2022, onde o número de trabalhadores buscando a Justiça do Trabalho devido as humilhações e ameaças no trabalho teve aumento significativamente.

Mas o que se sabe é que, desde o final de 2008, o número de trabalhadores levados à Justiça do Trabalho por humilhações e ameaças no trabalho aumentou muito. E no período eleitoral essa realidade se torna ainda mais praticada, não apenas no tratamento aos funcionários e superiores, mas também com imposição ao voto de candidatos da preferência do empregador, ou até mesmo o não aceite da escolha do trabalhador por outro colega de trabalho.

Embora não haja legislação federal específica no país, as dificuldades corporativas causadas pela crise podem desencadear situações de assédio. É inegável que o assédio moral causa danos à imagem, honra e liberdade dos trabalhadores (artigo 5º e X da Constituição Federal), assim como influência de forma negativa na livre manifestação de pensamento e ideologia política (artigo 5º caput, inciso IV e VIII da Constituição Federal), sendo, portanto, sua indenização uma questão de justiça (artigo 186 do Código Penal). Como vítima de assédio moral, o empregado pode e deve buscar indenização por danos morais na Justiça do Trabalho.

2. HISTÓRIA E ORIGENS DOS DIREITOS TRABALHISTAS

2.1 HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO

Conforme o dicionário etimológico, a palavra "trabalho" é derivada do latim tripaliare, que significa torturar alguém, técnica utilizada na antiguidade através do tripalium, instrumento utilizado para esse fim que consiste em três bastões, onde se prendia o condenado. (Cunha 2007, p.s/p).

A história mostra que, desde a antiguidade, as relações de trabalho foram pautadas pela violência, humilhação e constrangimento, causando todo tipo de dano aos trabalhadores, posteriormente conceituado como assédio moral.

A partir dos momentos históricos ocorridos pelo mundo, pode ser compreendida a evolução do trabalho ao longo da história, de produção de bens e serviços, Carlos Bezerra Leite destaca cinco regimes de trabalho dentre estes, o primitivo, escravo, feudal, capitalista e comunista (LEITE, 2021, p. 35).

O direito do trabalho nasce então no século XIX com a revolução Francesa e industrial, uma reação da crescente exploração do trabalho de forma desumana, com intuito de proteger o trabalhador, amenizar os conflitos entre as fábricas e os trabalhadores, e melhorar a condição social do trabalho.

O assédio moral por sua vez é fonte de diversos estudos, iniciando-se no campo da biologia na década de 60, com a pesquisa do behaviorista Konrad Lorenz demonstrando a agressividade de pequenos animais, uma reação coletiva de intimidações quando seu território é invadido.

Em seguida, em 1972, Petes-Paul Heinemann realizou um estudo sobre a conduta agressiva das crianças nas escolas e, no ano de 1984, o psicólogo trabalhista Heinz Leymann divulgou um artigo no National Board of Occupational, baseando-se em pesquisas anteriores. Segurança e Saúde em Estocolmo, onde mostrou as consequências do bullying no trabalho, uma análise focada na neuropsicologia daqueles que foram agredidos.

Posteriormente ao primeiro estudo de Heiz Leymann, vários outros estudos foram iniciados na Europa. Sendo publicado no ano 2000 na França o livro *Le harcèlement: la violence percerce ou quotidien* (assédio moral: a violência perversa do cotidiano), por Marie-France Hirigoyen psicóloga, psiquiátrica e psicoterapeuta, descreve sobre casos reais, trazendo os danos causados às vítimas e os atos desumanos do agressor. Mais tarde lançou em 2002 o

seu segundo livro *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*, neste viés trouxe a definição do assédio moral como:

O assédio moral no trabalho define-se como sendo qualquer comportamento abusivo (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, pela sua repetição ou pela sua sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa pondo em perigo o seu emprego ou degradando o clima de trabalho (HIRIGOYEN, 2002, *apud*, SILVA, 2007, p.3).

O assédio moral passou a ser relevante no âmbito jurídico brasileiro em 1988, quando foi inserido na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/88) como direito fundamental de personalidade tornando jurídico o dano (FONSECA, 2003, p 675). Neste prisma a Constituição Federal garante a proteção ao princípio da Dignidade da Pessoa Humana, sendo este de suma importância indispensável ao ser humano. Sendo assim com base no exposto, José Afonso da Silva (2000, p. 46) defende que: “a dignidade humana não é uma criação constitucional, pois ela é um desses conceitos priori, um dado preexistente a toda experiência especulativa, tal como a própria pessoa humana”. Sob análise do artigo 1º, inciso III da Constituição Federal onde dispõe o seguinte:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: III - a dignidade da pessoa humana (BRASIL, 1988).

Neste prisma o doutrinador Marcelo Novelino define tal princípio como:

A dignidade da pessoa humana não é um direito, mas um atributo que todo ser humano possui, independentemente de sua origem, sexo, idade, condição social ou qualquer outro requisito. O ordenamento jurídico não confere dignidade a ninguém, mas tem a função de protegê-la contra qualquer tipo de violação (NOVELINO, 2008, p. 210).

A denominação “assédio” teve sua origem entre os anos 80 e 90, por meio de pesquisas realizadas pelo Dr. Heiz Leymann na Suécia, este que era psicólogo alemão e também criador da compreensão de “mobbing” denominando “assédio psicológico”, para descrever sobre o assédio moral e refletir ante aos debates pautados na atualidade (LEYMANN, 1989).

O assédio existe desde o início da relação de trabalho, não só na ligação entre empregador e empregado, mas em todo o campo do ambiente de trabalho, existe entre

empregados, patrões, superiores, ocupantes de cargos de chefia, *etc.* A intensa competição no mercado e a busca constante por produtividade e lucro geram fatores de desconforto para os colaboradores no ambiente de trabalho, contribuindo assim para a prática de assédio intrínsecos por meio de ofensas, humilhações, agressões morais e psicológicas, solicitação de desempenho excessivo, entre muitos outros.

No ordenamento jurídico brasileiro, não há leis específicas para proteger o trabalhador contra o assédio eleitoral, mas a Constituição Federal em seus artigos 1º, III e IV, 7º, XXII, 170, VI e 225, segundo o caput, o princípio da segurança é a garantia da dignidade humana e do valor social do trabalho. Além disso, existem normas constitucionais e infraconstitucionais que, quando um juiz faz interpretações teleológicas, são capazes de reprimir comportamentos ilegais, mas regras específicas são importantes para motivar mais fortemente o que ele se propõe a erradicar.

A rescisão indireta do contrato de trabalho é uma das formas de defesa do trabalhador para combater o assédio moral que se configura como falta grave, sendo esta, definida como mau procedimento praticado pelo empregador, causa de demissão indireta prevista no contrato de trabalho, cabendo ao empregado a obrigação de provar a conduta ilícita do empregador. Conforme está especificado no artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho.

2.2 HISTÓRICO DO PROCESSO ELEITORAL NO BRASIL

No Brasil o sistema eleitoral foi criado no ano de 1988, com a promulgação da Constituição Federal. Assim, o voto tornou-se mecanismo principal para o regime democrático brasileiro, por meio deste os eleitores elegem seus representantes, nos quais passarão a tomar decisões necessárias para manter as instituições, bem como para garantia do bem-estar da sociedade.

2.3 O PROCESSO ELEITORAL NO PERÍODO IMPERIAL

Foi então, promulgada no dia 07 de setembro de 1982 a independência política do Brasil, no período imperial, que teve sua duração findada no de 1889, período este caracterizado pelo sufrágio censitário e pela aristocratização política, eram restritos o exercício de direitos políticos aos detentores de maior poderio econômico.

Nesse período supramencionado, as colônias portuguesas eram regimentadas pelas Ordenações do Reino, referia-se ao conjunto de normativo que conduziam a política social, sendo as Ordens Filipinas que perdurou por maior tempo atingindo todo o período colonial brasileiro, esta ordenação que traziam os denominados “cargos de governança” que eram uma espécie de cargo administrativo das cidades e vilas, ocupados mediante eleições, para cargos de vereador, procurador e juízes.

Esses juízes ficavam a cargo de julgar os pequenos delitos e assuntos relacionados as resoluções de conflito, já os vereadores eram responsáveis pela administração da localidade, quanto aos procuradores tinham cargos de tesoureiros cumprindo as determinações dos vereadores.

De acordo com Nicolau (2012), as eleições ocorriam de forma indireta a cada três anos com a duração dos mandados com apenas um ano, eram denominados “homens bons” e os eleitores chamados de “povo”, estes elegiam os vereadores, procuradores e juízes.

A expressão “homens bons” era utilizada para designar os membros da elite local. O homem bom precisava preencher certos requisitos: ter mais de 25 anos, ser católico, casado ou emancipado, ser proprietário de terra e não possuir “impureza de sangue”. Não é tão claro o que as Ordenações designavam como “povo”, mas pode se deduzir que fossem os homens livres que não pertencessem à categoria dos homens bons. Apenas os homens bons eram elegíveis para ocupar os postos da administração local (NICOLAU, 2012, p.6).

As eleições nesse período ocorriam da seguinte forma: os chamados “homens bons” juntava-se aos chamados “povos”, o juiz mais antigo passeava entre o recinto junto ao escrivão, e ordenava que cada um presente escolhesse em segredo dentre seis eleitores, os nomes mais anotados pelo escrivão seriam designados como os eleitores. Depois desse processo, o juiz elaborava de forma sigilosa a lista de nomes dos candidatos a ocupação dos cargos municipais, essa lista era colocada num pelouro e ficava guardada dentro de um cofre, e a cada ano retirando os nomes para cumprir seus mandatos.

Em 1821 ocorreu a primeira eleição nacional, com a eleição dos representantes brasileiros das Cortes de Lisboa. O voto era o indireto, e tinha quatro etapas todas usavam a padrão de maioria simples. No ano seguinte em 1822, houve a convocação para as eleições para eleger os representantes das províncias, estes seriam encarregados de elaborar a Constituição do Reino do Brasil, neste cenário os cidadãos das paróquias elegiam os nomes que elegeriam os deputados (NICOLAU, 2012).

Em síntese, neste período utilizaram-se cinco sistemas eleitorais, primeiramente, já mencionado, em de 1824, alcançando as eleições de nove candidatos à Câmara dos Deputados. Já na segunda, ocorrida no ano de 1855, em que as províncias se dividiram em distritos, onde representado por um candidato eleito pela maioria absoluta (NICOLAU, 2012).

A terceira eleição, ocorreu em 1860, onde houve a substituição do sistema uno de representante por distrito pelo sistema de três representantes por distrito, e passados 15 anos em vigor, esse regime eleitoral foi extinto no ano de 1875, retornando as províncias como base eleitoral. E assim o um novo sistema, onde cada eleitor votava em dois terços do número de candidatos das províncias na Câmara dos Deputados, elegendo assim os mais votados.

Em suma, no ano de 1881 devido a Lei Saraiva, ocorreu a extinção do voto indireto e então todas as eleições passaram a utilizar o voto de modo direto pelos eleitores na escolha de seus representantes. Voltando a vigorar o sistema uno de representante por distritos, assim como o modo de voto pela maioria absoluta. A nova lei ficou conhecida como a última lei eleitoral do período imperial brasileiro.

2.4 O PROCESSO ELEITORAL NO PERÍODO DA REPÚBLICA VELHA

De acordo com Neto (2009), no ano de 1889 houve mudança de governo, com o fim do período imperial e a proclamação da República, porém, não foi ainda instaurada o regime político-democrático e nem houve a liberdade das influências pelo poder econômico. Sendo assim o processo eleitoral conservou-se seu vício fraudulento, com objetivo manter o controle de forma legítima nas mãos das elites.

O professor Martinho (2006) ressalta que haviam em todas as etapas dos processos eleitorais manobras fraudulentas, ocorriam desde o início no alistamento dos eleitores até o final do processo eleitoral com a aclamação dos eleitos. Os primordiais mecanismos de fraude eleitoral eram os chamados “bico de pena e a degolação”. A denominada “eleição a bico de pena” ocorria na Mesa Eleitora por meio da adulteração das atas, onde se contabilizava os votos. Assim inventavam nomes, ou usavam nomes de pessoas falecidas etc., com intuito de alcançar a maioria dos votos para favorecer um determinado candidato. Já na prática denominada “degola”, conforme Neto (2009), foi criada em conjunto com a Comissão Verificadora de Poderes que ocorreu nas primeiras décadas da república, com objetivo de contribuir para a eleição de determinados candidatos preferidos pelos coronéis, desse modo os candidatos verdadeiramente vitoriosos não chegavam ao poder, e nem tão pouco a assumir este, pois, não eram escolhidos pela elite.

Segundo ensina Martinho (2006), os votos eram feitos de forma facultativa unicamente pelos eleitores de sexo masculino, alfabetizados e com mais de 21 anos. Assim, de acordo com o decreto nº 06 de 1889 eram proibidos de votar os analfabetos, que representavam um percentual de 50% da população.

Conforme leciona Ferreira (2001), a escolha do presidente da república e o vice eram ocorriam pela maioria absoluta de votos e em pleitos diferentes, e também ocorria a eleição de três senadores por estado, tendo o período de nove anos de mandato, os deputados eram eleitos com mandato de 03 anos. E se acaso não acontecesse, então o Congresso fazia a escolha dentre os dois candidatos mais votados nas urnas, e o mandato seria de quatro anos não havendo reeleição.

Utilizaram dois sistemas de eleição na Câmara dos Deputados, o primeiro uma reiteração do sistema vigente ocorrido nos últimos anos do período do Império, estabelecido através da Lei Saraiva, conforme supramencionado. O segundo sistema durou até o ano de 1904, e separou-os dividindo os Estados federados em distritos que passou a vigorar em 1892, o eleitor exercia seu direito escolhendo dois nomes sendo eleitos os três candidatos mais votados. O fim desse sistema ficou marcado com a instauração da Lei Rosa e Silva, valendo-se do voto cumulativo onde a eleição era de cinco representantes da Câmara dos Deputados, e o votante era autorizado a votar em até quatro nomes. Tal sistema eleitoral perdurou até o final da República Velha (FERREIRA, 2001).

2.5 O PROCESSO ELEITORAL NA ERA VARGAS

Zulini e Paolo (2020) ensina que, Getúlio Vargas chegou ao poder no ano de 1930 e seu governo durou até o ano de 1937, onde o país vivenciava um cenário de crise mundial resultado da quebra da bolsa de valores de Nova York, que ocorreu após a denominada “República café-com-leite”. No decorrer deste governo houve vários avanços democráticos, tais como a criação da Justiça Eleitoral e a formação do primeiro Código eleitoral, bem como a participação do voto feminino no cenário eleitoral.

De acordo com o ensinamento de Nicolau (2012), havia a possibilidade de votar em vários nomes e estes eram datilografados ou impressos em cédulas, mesmo que estes candidatos não fossem do mesmo partido.

Os votos dados aos candidatos que encabeçavam cada cédula eram somados para se obter a votação final de cada partido. Calculava-se o quociente eleitoral

(número de eleitores que compareceram dividido pelo número de cadeiras a serem ocupadas). Cada partido elegia tantas cadeiras quantas vezes atingisse o quociente eleitoral e os candidatos mais votados de cada partido eram eleitos. Como eram computados os votos para os nomes que não encabeçavam a lista de cada cédula? Eles eram somados e os nomes mais votados (portanto, um sistema majoritário) ficavam com as cadeiras não ocupadas depois da distribuição pelo quociente. Essa segunda parte da distribuição de cadeiras recebia o nome de segundo turno. Esse sistema foi utilizado nas eleições de 1933 (constituente) e 1934 (Câmara dos Deputados) (NICOLAU, 2012, p. 40).

Posteriormente a idade para o alistamento eleitoral foi diminuída, passando de 21 para os 18 anos. Porém, apesar dos avanços na democracia no país, o então presidente Getúlio Vargas no ano de 1937 criou o regime autocrático, Chamado “Estado Novo”, estabelecendo uma nova Constituição, que findou os partidos políticos e a Justiça eleitoral, assim foi o fim da democracia, as eleições ficaram suspensas no país pelo período entre 1937 a 1945.

Com o declínio do chamado “Estado Novo”, começou então o renascimento democrático no Brasil em 1945, com o surgimento da Lei Agamenon, iniciou-se então a restituição dos progressos antes abolidos pela segunda era Varga, nestes os preceitos eleitorais voltaram e foi reintegrada a Justiça Eleitoral, bem como instituído o sufrágio universal somado ao voto obrigatório, secreto e direto.

3. A REDEMOCRATIZAÇÃO E A CONSTITUIÇÃO DE 1946

Em meados do ano de 1946 foi promulgada uma nova Constituição no Brasil, retornando todos os princípios democráticos e sociais, onde surgiu novos partidos políticos e retornaram também os antigos. Apesar de ter ocorrido a redemocratização, em 1950, a eleição de Getúlio Vargas a presidente da república foi de forma democrática.

O ambiente político era detestável, com diversos partidos opositores ao governo, a União Democrática Nacional, Partido dos Trabalhadores Brasileiros e o Partido Social Democrático comandavam esse acervo, e tentaram de todas as formas destituir o então presidente, que se suicidou em 24 de agosto de 1954, prorrogando por mais 10 anos o chamado “Golpe Militar” que acabou acontecendo em 1964.

De acordo com Nicolau (2012), no ano de 1955, foi eleito presidente da República o ex-governador de Minas Gerais, Juscelino Kubitschek, e mais uma vez os partidos opositores usaram de inúmeras tentativas objetivando evitar a posse, porém, sem sucesso.

Tal governo perdurou por 05 (cinco) anos e se destacou na construção de uma nova capital para o país, chamada de Brasília que foi inaugurada no ano de 1960, se destacando também na área administrativa.

Após esses acontecimentos, Jânio Quadros ex-prefeito de São Paulo, foi eleito presidente da República, no entanto, após sete meses de sua posse, renunciou, gerando diversos movimentos políticos opostos a posse do vice-presidente, João Goulart.

4. O REGIME MILITAR E O FIM DA DEMOCRACIA

De acordo com Araújo e Silva (2013), é necessário para uma melhor compreensão do golpe militar de 1964 observar os acontecimentos ocorridos que antes do golpe, que foram muitos anos de grande abalo político. Devido a renúncia do Presidente Jânio Quadros, João Goulart seu vice, tornou-se Presidente da República, importante ressaltar que ambos pertenciam a partidos políticos opostos, uma vez que antes, era possível na legislação brasileira que o eleitor votasse em candidato a presidência de um partido e o no candidato a vice-presidente poderia ser de outro.

Dessa forma, a população brasileira elegeu a dupla “JAN-JAN”, que reunia Jânio Quadros indicado por uma coligação de pequenos partidos liderada pela União Democrática Nacional (UDN) e João Goulart apresentado pela coligação Partido Trabalhista Brasileiro (PTB) e Partido Social Democrático (PSD). Essa improvável composição durou pouco tempo: Jânio foi empossado em 31 de janeiro de 1961 e renunciou em agosto do mesmo ano (ARAÚJO; SILVA, 2013, p. 11).

Assim com a renúncia de Jânio Quadros, mudou-se o cenário político no Brasil. Foi vetada pelos ministros militares a ascensão de João Goulart à Presidência da República. Tal forma, que modificou o regime presidencialista tornando-o parlamentarista, onde limitava o poder de Goulart mesmo este sendo empossado, passando a ter menos poderes, com objetivo de solucionar o problema criado pelo veto. João Goulart então assumiu a presidência em de 1961, e mais tarde ocorreu um plebiscito no ano de 1963 reestabelecendo o regime presidencialista no Brasil.

Os grupos esquerdistas colocaram em pauta reformas estruturais, após a posse Goulart, tais como, a agrária, universitária, fiscal e administrativa. A disputa política era grande e alcançava também o âmbito das artes. O governo de Goulart foi marcado por uma forte polarização social e radicalização política (ARAÚJO; SILVA, 2013).

O governo já estava estagnado em 1964, visto que o grupo de direita avisou que as reformas sugeridas objetivavam implementar o comunismo no país. A maioria do Congresso Nacional, não era a favor do plano de reforma agrária sem que houvesse a devida indenização aos proprietários da terra; os grupos esquerdistas buscavam a cumprimento da reforma sem recuar e sem acordo, o que resultou na articulação dos militares com objetivo de desapossar o então presidente.

Foi assim que ante a esse cenário conturbado político, e a grande radicalização entre esquerda e direita, que ocorreu na Estação ferroviária Central do Brasil em 1964 um comício, definindo como o gatilho para o golpe militar.

O comício foi organizado pelo Comando Geral dos Trabalhadores e com o apoio de João Goulart, momento em que discursou a respeito da necessidade de mudanças na estrutura, com objetivo de diminuir a desigualdade no país.

O presidente em seu pronunciamento se comprometeu a realizar a reforma agrária, e seu primeiro ato era o decreto da Superintendência da Política da Reforma Agrária, que facilitaria a desapropriação de terra entre os limites das rodovias e ferrovias federais. Tal pronunciamento do então presidente Goulart resultou em grande conflito nos grupos conservadores que já detinham o desejo de acabar com o governo.

Os grupos de direita recebiam a radicalização e do conjeturado “perigo comunista”, que resultou em diversas pessoas indo para as ruas nas famosas “Marchas da Família com Deus pela Liberdade”, coordenadas por clérigos e ocorridas em várias cidades do país, e em algumas eram apoiadas por seus governantes. Assim, com o amparo da classe média, atemorizaram a população de que possíveis medidas nacionalistas e progressivas de João Goulart pudessem crescer.

Conforme leciona com Martinho (2006), o surgimento do golpe civil-militar ocorreu após a denominada “Revolta dos Marinheiros”, uma comemoração do segundo aniversário da Associação de Marinheiros e Fuzileiros Navais onde participaram centenas de marinheiros que exigiram dentre outras pautas o seu reconhecimento, além da reestruturação do regulamento disciplinar da Marinha.

O ministro da Marinha enviou fuzileiros para reprimir o ato e estes aderiram ao movimento. O presidente Goulart tomou partido do lado dos marinheiros, negociando o término da rebelião e acusando o governo de estimular a desordem e o não respeito a hierarquia das Forças Armadas.

Então, tanques de guerra foram para o Rio de Janeiro no dia 31 de março de 1964, a fim de, derrubar do presidente João Goulart, que saiu do cargo sem resistência e foi para o Estado

do Rio Grande do Sul, esse fato foi utilizado de argumento pelo então senador Auro de Moura Andrade, chefe do Congresso Nacional, em asseverar a vacância do cargo de Presidente da República.

O general Castelo Branco tornou-se presidente da República no dia 03 de abril de 1964, encerrando o golpe militar, motivo que foi celebrado por vários âmbitos civis e sociais.

A classe média rogou e motivou o golpe militar alegando a necessidade de se evitar a ameaça do desenvolvimento da esquerda no governo, assim como para combater o início da instabilidade econômica.

Leciona Moraes e Silva (2019), o Brasil vivenciou em 1964 a 1985 a ditadura militar comandada pelas forças armadas, período em que foram violados diversos direitos fundamentais, onde todo e qualquer ato de manifestação de pensamento contrário ao regime era contido com violência extrema.

Os direitos da sociedade foram restringidos por esse período, tais como; a participação popular, o direito ao voto, a liberdade de expressão e pensamento dentre outros, fundamentados na Doutrina da Segurança Nacional, e seu primeiro ato institucional foi o denominado A1-1, que funcionava como conjeturado marco legal objetivando dar garantias jurídicas a ascensão da repressão.

Esse A1-1 (Ato Institucional nº 1), pôs limite nos poderes do Congresso Nacional, e autorizou no seu artigo 10º a cessação de direitos e garantias políticas pelo período de dez anos, bem como cassação de mandatos legislativos municipais, federais e estaduais.

Logo em seguida, as repressões perpetradas pelo Governo Militar aumentaram e este fechou o Congresso Nacional, e implementando a censura da imprensa, extinguindo direitos individuais e políticos, de liberdade de expressão, de reunião e da garantia de habeas corpus, também, criaram a pena de morte e a prisão perpétua. Essa repressão atingiu o seu máximo grau com a divulgação do Ato Institucional nº 5 em dezembro de 1968 (MORAES; SILVA, 2019).

O poder Executivo ganhou força no decorrer do período de regime militar, e assim foi lhe atribuído a função de legislar sob os demais poderes regulados pela Constituição de 1946, dando garantias de permanência dos militares no comando (MORAES; SILVA, 2019).

De acordo com o entendimento de Crestani (2011), a Política de Segurança Nacional tinha o intuito de garantir a manutenção dos propósitos do país por meio de diretrizes governamentais de controladoria dos setores da sociedade civil e dos setores políticos.

A ditadura foi marcada pelas violências cometidas pelo Estado, pelas repressões, punições e vigilância constante, com objetivo de coibir qualquer movimento que contrariasse o regime militar instituído.

5. A NOVA DEMOCRACIA E A CONSTITUIÇÃO DE 1988

Conforme leciona Nicolau (2012), em 1985 após o fim da ditadura, iniciou-se a denominada “Nova República”, que reconstruiu a democracia. Através da edição da Emenda Constitucional nº 25, que trouxe várias alterações de cunho político no país, restabelecendo assim as eleições para presidente da República através do voto direto, em dois turnos com conjunto de maioria absoluta.

Ocorreu então pleito eleitoral para cargos de vereador e para prefeitos das capitais e dos demais municípios, foi permitida também retorno das coligações e foi proibido as sublegendas. Possibilitando ao Distrito Federal de ser representado no congresso Nacional, houve ainda a extinção da fidelidade partidária, os analfabetos passaram a ter direito de voto e, no ano de 1987 realizou-se uma Assembleia Nacional Constituinte com objetivo de criar a uma nova Constituição no país, estabelecendo o Estado Democrático de Direito (NICOLAU, 2012).

Foi realizada no dia 05 de outubro de 1987, uma sessão no plenário da Câmara dos Deputados, onde foi promulgada a Constituição da República Federativa do Brasil, que se baseou nos seguintes princípios; princípio da cidadania, princípio da soberania popular, princípio da igualdade, princípio da dignidade da pessoa humana e princípio do pluralismo político.

Ocorreram diversos avanços sociais no país com o advento da Magna Carta, tais como a liberdade de expressão e imprensa, onde permitiu a propagação e o pensamento a respeito de inúmeros fatores políticos. A Constituição de 88 foi responsável por trazer conscientização no âmbito político e social, bem como trouxe para a sociedade um regime político-democrático.

6. ASSÉDIO ELEITORAL NO TRABALHO PÓS-ELEIÇÕES E OS DESDOBRAMENTOS JURÍDICOS

Após transcorrido o segundo turno com o resultado das eleições do ano de 2022, iniciou-se inúmeras atos de manifestações e protestos no dia 1º de novembro contra o resultado ainda pela madrugada.

Eleitores e apoiadores do candidato vencido em parceria com os caminhoneiros, bloquearam as rodovias de todo o país, além disso promoveram manifestações na frente dos quartéis, e se mantiveram ali acampados por muito tempo.

Nesse ínterim, empregados denunciaram atos dos empregadores que os forçavam a participar as manifestações, sobreveio testemunhos de caminhoneiros que foram obrigados a aderir aos atos e também relatos de demissões por oposição dos empregados²⁸.

É indiscutível que o poder diretivo do empregador deve observar os direitos fundamentais da pessoa humana, e assim respeitar os direitos da autonomia política dos empregados, o que torna ilegal e também criminoso os atos que infringem os direitos constitucionais preservados à pessoa natural.

Em outros termos o trabalhador não pode ser forçado a aderir a manifestações ou qualquer outra forma de protesto antes e nem durante ou após sua jornada de trabalho por imposição da autoridade do seu empregador, somente se houver vontade livre de consentimento.

Em contrapartida, com consequência do poder diretivo do empregador, o trabalhador pode exercer seu direito de autonomia política e apresentar resistência, se recusando a participar dos atos de protestos desobedecendo às ordens que são ilegais, criminosas e não contratual. Visto que, nenhum trabalhador é contratado com a função de participar de manifestações ou protestos, estes que foram caracterizados como “golpistas”.

Embora, o empregador possua o direito de encerrar a empresa, quando o fechamento desta for por curto período, apenas para protesto, não poderá haver quaisquer descontos no pagamento do empregado, deve a remuneração continuar a mesma como se o empregado estivesse trabalhando em jornada normal, por cumprimento análogo ao que dispõe na Leis 7783/89 a respeito do “locaute”, como aduz o presidente da Comissão de Direito do Trabalho da OAB-GO, Dr. José Humberto Abrão Meirelles.

Em disposição reverso, a Constituição Federal de 1988 traz garantia a todos da livre manifestação do pensamento no (art. 5º, IV), a inviolabilidade liberdade de consciência (art. 5º, VI), traz também a liberdade de expressão de atividade intelectual independentemente de censura ou licença (art. 5º, IX), de forma que o empregado que aderir aos protestos depois de sua jornada de trabalho e que esteja dentro dos limites legais (sem acometimento de qualquer comportamento criminoso), este também não poderá ser submetido a qualquer ato de retaliação por parte de seus empregadores.

Evidentemente que nenhum direito é pleno, existem exceções, mas em geral os comportamentos adotados por motivos unicamente políticos e ideológicos são repelidos pelo ordenamento jurídico.

E a respeito da dispensa nesse sentido, seja pela escolha nas urnas, pela recusa de participar de atos e manifestações contra o resultado das eleições ou mesmo daqueles que desejam fazer isso – desde que fora da jornada de trabalho –, é claramente discriminatória, ocasionando a denúncia e a postulação de ação objetivando a reintegração do empregado, bem como reparação por danos material, moral e coletivos.

Isto posto, o Juiz da Vara do trabalho de Jataí/GO Whatmann Barbosa Iglesias, concedeu devido a denúncia do MPT liminar para coibir os atos de assédio eleitoral praticado por um empresário que estava coagindo empregados a participarem de manifestações que requeria a intervenção militar.

Na concepção do mencionado magistrado, o proveito do poder econômico com finalidades claramente ilegais, “inclusive fazendo manejo de táticas terroristas de temor reverencial empresarial, ostensivas ou veladas”³⁰, é de fato uma “prática abominável e inaceitável” que ofende diretamente o Estado democrático de direito, possibilitando a necessidade de disciplinar:

Vislumbro a probabilidade do direito invocado, direito este que todo empregado possui de jamais não ser obrigado a cumprir ordens alheias/teratológicas ao objeto de seu contrato de trabalho, máxima quando dirigidas pela empresa/empresário e/ou prepostos, ainda que cobertos por figuras de terceiros, na tentativa de se fazer invisível, a fim de deixar seu posto de trabalho e ir bloquear estradas federais e estaduais ou estrutura correlatas, com grande risco de graves danos para si e terceiros, com o intuito de satisfazer a irresignação do empregador e/ou do grupo partidário/ideológico a que pertença, inconformados com o resultado do último pleito eleitoral presidencial (Processo nº 0010882-84.2022.5.18.0111).

Devido as inovações que trouxeram os atos das últimas eleições no país, em contraponto à Comissão Parlamentar de Inquérito das pesquisas eleitorais, foi regulada a instauração da CPI para apurar a respeito dos casos de assédio eleitoral no trabalho, praticado por empregadores ou administradores públicos para favorecer um determinado candidato de sua predileção.

As demandas de instauração de inquérito foram motivadas pelo aumento de denúncias, que levou criação de um site para receber tais, e trouxe a necessidade de um atento maior sob possível golpe e um preocupante risco à democracia brasileira no Tribunal Superior do Trabalho, no Ministério Público do Trabalho, em meio aos partidos políticos e sindicatos.

Na visão de Alexandre Silveira (PSD-MG) "(...) esforço conjunto de todos os órgãos de controle da sociedade brasileira será de grande valia para investigar a questão a fundo".

O que é de fato um movimento novo no país, certamente pelo comportamento de tais atos ocorrerem “à luz do dia”, em que não se verifica qualquer óbice na prática e publicidade do assédio eleitoral no ambiente de trabalho, culminando num ponto onde esses atos se agravam e se espalham em redes sociais – trazendo a convicção com relação a impunidade dos assediadores.

Dessa forma, objetivando uma proteção jurídica nas relações de trabalho na luta contra o assédio eleitoral, foi elaborado e protocolizado um projeto de lei no Congresso Nacional (PL 2735/2022), passando a caracterizar como crime o comportamento quando praticado pelo empregador, sob pena de quatro a seis anos de reclusão, e mais ainda no pagamento de multa de entre 10 a 30 salários-mínimos.

Tal projeto até poderia ser examinado como uma reavaliação retórica das várias possibilidades abarcadas no Código Eleitoral, mas a inovação trabalhista seria muito bem recebido se considerarmos que não há punição especialmente voltada para empregador, este que é caracterizado como o principal agente praticante dos atos de assédio eleitoral e que usa de seu grau econômico em prejuízo ao direito basilar dos trabalhadores.

Adequado firmar que o texto supramencionado do projeto ainda prevê conduta de improbidade administrativa quando o assédio for praticado por agente público, também proíbe a participação do assediador em licitações e nos contratos com a Administração Pública, pois o assédio moral incontestavelmente é um ato que vai de contra a democracia.

A temática está novamente em discussão, seu debate é de suma importância social e necessário para o progresso da sociedade, bem como para o fortalecimento da autonomia e a democracia, o debate a respeito do assédio eleitoral deve ser recorrente, não pautando apenas em períodos de eleição, objetivando consolidar medidas eficazes para combater tais crimes.

6.1 POSICIONAMENTO DO TRIBUNAL SUPERIOR ELEITORAL A RESPEITO DO TEMA

O Tribunal Superior Eleitoral não se posicionou jurisprudencialmente a respeito da temática sobre assédio eleitoral no ambiente de trabalho para fins eleitorais. Porém, há decisões de Tribunais Regionais Eleitorais, a respeito de abuso de poder religioso na interferência eleitoral, assim admitiu que um líder religioso não possa pedir voto para os fiéis.

ELEIÇÕES 2026. AGRAVOS REGIMENTAIS EM MANDADO DE SEGURANÇA. SUSPENSÃO DOS EFEITOS DO ACÓRDÃO PROLATADO PELO TER DE GOIÁS ATÉ O JULGAMENTO DO MANDAMUS PELO TSE. AUSÊNCIA DE IMPUGNAÇÃO ESPECÍFICA DOS FUNDAMENTOS DA DECISÃO QUE CONCEDEU A LIMINAR. MANUTENÇÃO DO DECISUM IMPUGNADO. AGRGAVOS REGIMENTAIS AOS QUAIS SE NEGA PROVIMENTO. 1. O Juízo Eleitoral julgou procedente o pedido formulado na AIJE movida pelo MPE para cassar o mandato eletivo de VALDEMIR SOUTO DE SOUZA (Processo 681-45) por abuso do poder religioso, captação ilícita de sufrágio, condicionando a execução da sentença ao seu trânsito em julgado. 2. O TRE de Goiás, ao julgar recursos interpostos, deu provimento ao Recurso Eleitoral interposto de forma autônoma por ELIAS ALVES DA SILVA, assistente simples do MPE, para decotar da sentença o comando que condicionou a destituição do mandato eletivo ao trânsito em julgado do decisum, e desproveu o Recurso Eleitoral interposto por VALDEMIR SOUTO DE SOUZA, mantendo, nesse ponto, a sentença de cassação do supracitado mandato. 3. Na espécie, o mandamus se insurge contra ato do TRE de Goiás prolatado naqueles autos. 4. O Mandado de Segurança visa a proteger direito líquido e certo de ilegalidade ou abuso de poder por autoridade pública, sendo pacífica a jurisprudência do TSE de que, somente em casos de decisão judicial teratológica ou manifestamente ilegal, admite-se concessão de liminar para suspender a execução de acórdão regional. 5. A espécie recomenda seja concedida a medida precária e efêmera, tendo em vista que estão presentes, cumulativamente, os requisitos da fumaça do bom direito e do perigo na demora, à vista da possível lesão irreparável ou de difícil reparação. 6. Do cotejo entre as razões dos Agravos Regimentais interpostos e a fundamentação da decisão agravada, depreende-se que não foi atacado especificamente o fundamento desta a qual consignou estar caracterizada a fumaça do bom direito –consubstanciada em que não se aplica à Justiça Eleitoral o art.121, parág. único do CPC/15, o qual dispõe que, sendo revel ou, de qualquer outro modo, omissivo o assistido, o assistente será considerado seu substituto processual, descabendo reconhecer poderes autônomos ao assistente simples (Precedentes: AgR-AI 68-38/GO, Rel. Min. ADMAR GONZAGA, DJe 10.11.2017, e AgR-AI 284-38/SP, Rel. Min. JORGE MUSSI, DJe 19.4.2018) –, o que atrai, assim, a aplicação do enunciado 26 da Súmula do TSE, segundo o qual é inadmissível o recurso que deixa de impugnar especificamente fundamento da decisão recorrida que é, por si só, suficiente para a manutenção desta. 7. Esta Corte Superior tem assentado que o princípio da dialeticidade recursal impõe ao recorrente o ônus de evidenciar os motivos de fato e de direito capazes de infirmar todos os fundamentos do decisum que se pretende modificar, sob pena de vê-lo mantido por seus próprios fundamentos (AgR-AI 231-75/MG, Rel. Min. LUIZ FUX, DJe 2.8.2016). 8. Agravos Regimentais aos quais se nega provimento. (Mandado de Segurança nº 060025303, Acórdão, Relator(a) Min. Napoleão Nunes Maia Filho, Publicação: DJE -Diário de justiça eletrônico, Tomo 104, Data: 28/05/2018).

O TSE publicou comunicados oficiais fomentando sobre a gravidade do delito de ameaça, através da coação de trabalhadores para impor seu voto em candidatos escolhidos pela preferência do empregador, ressaltando que as ocorrências de assédio eleitoral devem ser denunciadas junto ao MPT através do aplicativo “Pardal”. Assim o TSE divulgou nas emissoras de televisão e rádio um comunicado de esclarecendo a respeito da importância do enfoque da

temática que concerne o combate ao assédio eleitoral, reforçando que é crime a conduta coercitiva imposta pelos empregadores contra os trabalhadores para satisfazer o anseio de voto do empregador.

Tal colocação do TSE é imprescindível para demonstrar a sociedade que todos detêm da liberdade política e não podem se tornar reféns dos desmandos dos empregadores e líderes religiosos.

Os tipos de “voto de cabresto” se tornaram modernos, são praticados de maneira diferente das formas que aconteciam no passado, porém ainda está presente constantemente na sociedade. O que torna o acesso à informação, especialmente das informações trazidas em meios de comunicação como as emissoras de TV e rádios, estas que são de suma importância servindo de armamento para a população, por se tratar de meio veiculador capaz de levar maior esclarecimento a respeito das novas modalidades de comportamento de assédio/crimes eleitorais praticados contra os eleitores trabalhadores brasileiros.

7. NA ATUAL SITUAÇÃO POLÍTICA NO BRASIL ASSÉDIO ELEITORAL NAS ÚLTIMAS ELEIÇÕES PRESIDENCIAIS DE 2022

Certamente, as eleições do ano de 2022 ficarão marcadas na história como o mais relevante marco na democracia do Brasil, visto que, foi maculada por atos violentos durante todo seu processo.

Arnaud Mattoso, descreve em seu livro “Ensaio sobre Lulismo, Bolsonarismo, Populismo” sua opinião com relação ao último processo eleitoral, no qual relata como sendo “uma loucura de mau gosto, com violência, morte, agressões, nenhum debate relevante, caos e um falso padre peruano infiltrado na campanha e nos debates da televisão”².

Sem versar sobre o mérito do enfrentamento entre as classes, nem tão pouco abordar sobre a ideológica de direita vs. esquerda, os Bolsonarista vs. Lulista (Petista), a máxima é que a partir da restauração da democracia, ou seja, a redemocratização ocorrida no Brasil, no ano de 1985, o sistema não havia sofrido tantos inúmeros ataques como ocorreu nessa última eleição à presidência, que ficou como marco histórico do sufrágio mais polarizado ocorrido na política moderna.

O resultado vitorioso de qualquer um dos candidatos manteve o populismo central na política brasileira, o que caracterizou precisamente na polarização e na personificação dos agentes como sendo uma vítima da pátria, com desculpas para manter-se no poder.

Assim Jairo Araldi, em seu livro “A magia do populismo: bolsonaristas e lulistas, o mesmo cabresto”, expõe que manifestações populares tem o condão de “reunir informações em um formato facilmente assimilado por muitos, tornando esses discursos reprodutíveis como se fossem um novo sucesso nas rádios”

Almejando uma causa motivadora para o fortalecer tais lideranças, Araldi aduz sobre a sociedade globalizada ser imediatista, desta forma cobrando mudanças desenvolvimentista das políticas públicas imediatas, o que se resulta na consagração da ascensão dos populistas, de modo que ofereçam uma mudança imediata “como se fosse um passe mágico e para isso a população precisa de deuses, salvadores (...)”.

Reverso a tal fanatismo político, as eleições contaram com o maior número de rejeição dos candidatos, bem como de suas ideologias partidária, tendo os antibolsonaristas e os antilulistas/petistas estimulado no resultado das eleições.

Além disso, o processo eleitoral na disputa da presidência ficou marcado pelo excesso e também o combate às crescentes *fake news* nos inúmeros discursos de ódio, que circularam rapidamente nos grupos de aplicativos de mensagens instantâneas, em todos os meios de comunicação principalmente nas redes sociais, tornando o cenário político como pauta de debates na vida dos brasileiros, nos momentos familiares, entre amigos e também nas relações de trabalho.

O conflito envolvendo os candidatos à presidência de direita e de esquerda assim denominados partiram para o fanatismo político, entre várias discussões polêmicas, resultou no crescimento das práticas de assédio eleitoral nas empresas, principalmente devido as pesquisas de intenção de voto, que muito embora desacreditadas num primeiro momento, traziam como resultado empate entre os principais candidatos.

O assédio eleitoral, apesar de ser ilícito, é lamentavelmente comum sua prática nos períodos de processo eleitoral, e se remete a um passado de atos de coerção moral e abuso das autoridades coronelísticas.

Porém, na última eleição supramencionada o assédio eleitoral tornou-se uma afronta à democracia, levando aumento no número de denúncias 12 vezes maiores do que as registradas em 2018, de acordo com o Ministério Público do Trabalho, aumentando assim o número de empresas denunciadas em 20 vezes, com aumento registrado de 98 para quase 2000 em 2022.

Vale ressaltar que tal aumento nos números poderia ser grande, visto que os dados de pesquisa também indicam as situações de subnotificação dos casos. De acordo com o Datafolha, além disso, um percentual de 4% dos eleitores mencionou ter sofrido algum tipo de assédio

eleitoral no trabalho no ano de 2022, tais como atos de ameaças de demissão ou por propostas vantajosas em troca de votos.

A superficial observação acerca do percentual pode não aparentar tão alarmista, porém de acordo com os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, há uma probabilidade do assédio eleitoral ter atingido mais de 4 milhões de pessoas, considerando que no mês de setembro haviam cerca de 108,7 milhões de trabalhadores no Brasil⁹. Nesse número compreende os trabalhadores de diversas classes sociais e em diversos níveis de escolaridade, muito embora um impacto social destes atos retrógrados de práticas de manipulação ainda se recai tão fortemente contra os mais vulneráveis.

Resumindo o contexto supramencionado que enseja o crescente assédio eleitoral, segundo a visão de José de Lima Ramos Pereira, procurador-geral do Trabalho, “não tenha dúvida de que é a polarização política que está levando essa disputa para dentro das casas, para os ambientes de amigos e para as relações de trabalho”

Somando-se a isso a “(...) a desindustrialização, a (re)protagonização das monoculturas exportadoras renomeadas agronegócio (principalmente, proteína animal, soja e celulose) e a renovada aposta no extrativismo mineral (...)”, circunstância econômica nacional voltada curiosamente à monocultura exportadora e favorável aos grandes proprietários rurais, estes empresários ligados ao agronegócio, desmatamento e ao garimpo, que repercute na organização do trabalho com a precarização evidente das relações trabalhistas, chanceladas também pela famigerada reforma de 2017, com a ampliação do exercício de poder dos empregadores.

Mesmo após as eleições tais fatos não mudaram e continuam sendo assunto debatido e propagado no meio social de forma violenta gerando preocupação. Esse momento ficou marcado pelos protestos incentivados, organizados e financiados por núcleos empresariais, pois, exigiam a participação dos empregados sob ameaças destruindo então a autonomia política do cidadão.

A presente temática acerca do contexto político vem cobrando das instituições um combate de forma mais efetiva a atuais violações dos direitos dos trabalhadores, na elaboração de projetos de lei, assim como também nas comissões parlamentares que instauram inquéritos (CPI) para investigar os prováveis responsáveis e patrocinadores dos atos antidemocráticos.

Os atos de fanatismo populista acarretarão prováveis mudanças no ordenamento jurídico para o combate do comportamento de assédio praticado pelo autoritarismo empresarial, que remonta ao comportamento que desempenhavam os senhores de engenho e no coronelismo nas práticas de abusos que violam os direitos básicos da pessoa humana do trabalhador.

O assédio eleitoral bem como o assédio moral resultam em danos a imagem e afetam a autonomia política dos trabalhadores (art. 5º, inciso X da Cf/88), e interfere negativamente na manifestação da vontade e ideologia política (art. 5º caput, inciso IV e VIII da CF/88), sendo assim o assediado faz jus a indenização como meio de reparação do dano sofrido (art. 186 do Código Penal), cabendo ao empregado o dever de buscar a tutela jurisdicional junto ao órgão da Justiça do Trabalho.

7.1 MEIO AMBIENTE LABORAL

A Revolução industrial foi o marco inicial da onde se constatou da necessidade de se proteger as relações trabalhistas em que pese o meio ambiente de trabalho, devido ao advento de novas classes operárias, tal como o proletariado, surgiu então a hostilidade no ambiente de trabalho (BRITO, 2014).

Conforme Zeno Simm (2007) o espaço onde o empregado passa cerca de um terço da sua vida laboral deve ser um ambiente saudável em todos os âmbitos, sendo assim neste não pode haver comportamentos que afetem a saúde psicofísica do trabalhado.

A procura constante pelo progresso econômico e industrial resultou em deterioração do meio ambiente laboral, uma vez que, a crescente ambição por evolução, não dá lugar para preocupações relacionadas a conservação do bem-estar do empregado. Desse modo o meio ambiente do trabalho tornou-se pauta de abordagem a partir do advento das sociedades.

Guilherme Oliveira Catanho da Silva (2008, on-line) reza que:

[...] diante desse quadro capitalista-expansionista, o meio ambiente de trabalho e a consciência para a preservação ambiental ficaram esquecidos pelos líderes empregadores e, também, pela população trabalhadora – no caso, os proletários –, justificada, talvez, pela preocupação em ter um salário ao fim do mês, sujeitando-se, na grande maioria, a condições desumanas (e por que não, análogas à condição de escravos), tendo, inclusive, que preocupar-se com a prevenção aos acidentes de trabalho, lesões e demais enfermidades ocasionadas no ambiente de trabalho, uma vez que a responsabilidade na prevenção desses eventuais acidentes era exclusivamente do operário e não do empregador.

Leila Maria de Souza Jardim (2015) ensina sobre as consequências das atividades desempenhadas excedem a campo de trabalho e afetam inteiramente outras áreas de convívio, tal como atinge também diretamente na qualidade de vida dos trabalhadores. Assim sendo, torna-se fundamental reportar a atenção para a relevância da tutela jurídica nesse ambiente, objetivando resguardar dignidade, alcançando uma boa atuação no trabalho.

A Constituição Federal de 1988, tutela o meio ambiente do laboral, ao passo que o poder constituinte passou a analisar a saúde do trabalhador como estado de direito fundamental. Tal modo, o artigo 7º, em seu inciso XXIII, da Constituição Federal, dispõe que os trabalhadores detêm do direito a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (BRASIL, 1988, on-line).

Segundo Guilherme Oliveira Catanho da Silva (2015, p. 8) “o poder constituinte estabeleceu dois objetos da tutela ambiental, sendo um mediado e o outro um imediato”, como posto a seguir:

A Constituição Federal de 1988 adotou dois objetos para tutelar no que tange à questão ambiental, quais sejam: um imediato que é a qualidade do meio ambiente em todos os seus aspectos, e outro mediado que é a saúde, a segurança e o bem-estar do cidadão.

Nesse ponto, o meio ambiente do trabalho adquire a tutela imediata da Constituição Federal com relação a conservação da qualidade do meio ambiente de laboral, ficando evidenciado o vínculo entre saúde e o meio ambiente de trabalho, de acordo com dispositivo doo artigo 200, inciso VIII, da Constituição Federal:

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: (...) VIII- colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho. (BRASIL, 1988, on-line).

Além disso, alcança a tutela mediata com relação a segurança, bem-estar e saúde, sociedade, componentes que se compõem na conservação da qualidade de vida dos trabalhadores, sob o entendimento do descrito no artigo 225, *caput*, da Constituição Federal.

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações. (BRASIL, 1988, on-line).

Nota-se que a Constituição Federal tem como objetivo crucial uma melhoria na condição de vida dos trabalhadores e em seu ambiente laboral, para tanto, defende um meio ambiente de trabalho equilibrado, assim como tutela a conservação da saúde do trabalhador, tendo em conta que o trabalhador é considerado como o sujeito mais vulnerável da relação de trabalho.

Conforme dispõe Celso Antonio Pacheco Fiorillo (2013, p. 291) a expressão meio ambiente é uma definição jurídica indeterminada, motivo este no qual compete ao legislador o

complemento do seu conteúdo, ressaltando, portanto: “Não se pode perder de vista que o direito ambiental tem como objeto maior tutelar a vida saudável [...]”. O autor divide o meio ambiente em quatro partes, sendo estas: o meio ambiente cultural; o meio ambiente natural, meio ambiente do trabalho e o meio ambiente artificial.

Segundo o mencionado autor o meio ambiente do trabalho é determinado como o:

[...] local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais relacionadas à sua saúde, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc.) (FIORILLO, 2013, p. 315-316).

Conforme José Afonso da Silva (2003, p. 5) o meio ambiente do trabalho é definido como: “complexo de bens imóveis e móveis de uma empresa e de uma sociedade, objeto de direitos subjetivos privados, e de direitos invioláveis da saúde e da integridade física dos trabalhadores que o frequentam”. Rosa Maria Santis (2016, on-line) aduz que o meio ambiente do trabalho equivale-se na:

[...] reunião de elementos que abrange aspectos físicos e psicológicos da relação de trabalho, abrangendo ainda o espaço físico, os bens móveis e imóveis, as pessoas que ali trabalham e suas relações interpessoais, elementos esses que influenciam diretamente nas atitudes e na vida profissional e pessoal dos trabalhadores que nesse ambiente convivem diariamente.

Complementando as ideias supramencionadas complementa-se o conceito dado por Leila Maria de Souza Jardim (2015, on-line):

O meio ambiente do trabalho caracteriza-se, pois, como a soma das influências que afetam diretamente o ser humano, desempenhando aspecto chave na prestação e performance do trabalho. Pode-se, simbolicamente, afirmar que o meio ambiente de trabalho constitui o pano de fundo das complexas relações biológicas, psicológicas e sociais a que o trabalhador está submetido.

Diante do exposto, observa-se a extensão que os autores debatem a ideia de meio ambiente do trabalho. Ademais, este não se estreita tão somente a um simples local de trabalho, mas a tudo que o compõe, como o âmbito sociável e o estado psicológico no qual o trabalho é desempenhado.

A concepção de defesa do meio ambiente laboral, supera os cuidados apenas superficiais com enfoque na parte de estrutura física do local, estendendo-se a campo de prevenção e cuidado

a saúde físico-mental dos trabalhadores, objetivando de preservar dar melhoria na qualidade de vida dos sujeitos. Nesse ínterim, traz o autor Zeno Simm (2007, p. 63):

[...] além das condições laborais deverem respeitar a dignidade do trabalhador como ser humano que é (cabendo ao empregador, como autoridade na organização, observar e fazer observar essa garantia), é preciso não se olvidar que é também obrigação do empregador "prover aos seus empregados um ambiente de trabalho sadio, com condições físicas e psicológicas ideais para o desenvolvimento das atividades laborais". Salienta-se que o oferecimento de ambiente de trabalho psicologicamente sadio representa dar condições de trabalho que não provoquem estresse, frustração, ansiedade, pressão, angústia, irritação, depressão e outras formas de agressão psíquica ao trabalhador, inclusive aquela resultante do acoso em suas variadas manifestações.

As condições do ambiente laboral precisam suprir a necessidade da dignidade do trabalhador, compete ao empregador promover um ambiente de trabalho sadio e equilibrado para os seus empregados, concedendo condições adequadas para o desempenho das atividades laborais. Nesse sentido, fora ratificado na 1ª Jornada de Direito Material e Processual da Justiça do Trabalho conforme o seguinte enunciado:

ENUNCIADO 39. MEIO AMBIENTE DE TRABALHO. SAÚDE MENTAL.DEVER DO EMPREGADOR. É dever do empregador e do tomador dos serviços zelar por um ambiente de trabalho saudável também do ponto de vista da saúde mental, coibindo práticas tendentes ou aptas a gerar danos de natureza moral ou emocional aos seus trabalhadores, passíveis de indenização (BRASIL, 2007, on-line).

Nota-se que a defesa do meio ambiente trabalho está relacionado estreitamente com a saúde do trabalhador, fato esse de é de total encargo do empregador. Este que tem o dever de proporcionar um ambiente dignos para o bom exercício da atividade desempenhada pelo trabalhador, visando resguardar s evolução do trabalhador enquanto indivíduo. Rúbia Zanotelli de Alvarenga (2013, p. 47) defende o seguinte:

Meio ambiente do trabalho e proteção à saúde do trabalhador se instauram sobre um caráter indissociável, uma vez que o respeito ao direito do meio ambiente do trabalho saudável e equilibrado implica prática defensiva do direito à vida – o mais básico alicerce dos direitos fundamentais da pessoa humana. Sendo assim, inexorável se apruma o direito ao meio ambiente equilibrado, como um direito fundamental, materialmente considerado e ligado ao direito à vida e ao completo bem-estar – físico, mental e social do trabalhador.

A harmonia do meio ambiente do trabalho junto a proteção à saúde e ao bem-estar do trabalhador, possibilitam o amparo e a defesa do meio ambiente em manter-se saudável. Sendo assim, entende-se que a proteção ao meio ambiente laboral se compreende ainda a saúde física, mental e social dos sujeitos da relação de trabalho. Nesse sentido compete ao empregador instituir um ambiente de trabalho livre de comportamentos de assédio que possam causar danos a saúde emocional, bem como a saúde moral de seus empregados.

8. ASSÉDIO ELEITORAL

Conforme supramencionado, desde a época do império e até a atualidade, algumas regiões, ocorrem o coronelismo político, como uma troca de vantagens entre o poder público e os agentes econômicos de determinado local.

Conforme Santos e Capparelli (2009), os líderes econômicos aproveitavam da dependência dos empregados para praticar atos que coagi-los a votar nos políticos que representava o líder. Tal prática de votos por coação são denominados de “voto de cabresto”, esse termo teve início no período imperial, onde os donos de terras eram também os chefes econômicos e tinham trabalhadores rurais em suas propriedades, eram chamados de coronéis, que usavam o trabalho escravo ou análogo ao escravo, se aliando à representantes políticos que compartilhavam do mesmo pensamento e comportamento, além de proteger seus ideais (SANTOS; CAPPARELLI, 2009).

Pereira (2018) aduz que, nesse período em questionamento, o sistema eleitoral era bastante frágil, por causa, das manipulações de votos e dentre outras fraudes, que ocorriam da seguinte forma: o sistema de votação era realizado através de cédulas, onde os coronéis entregavam aos eleitores um papel já com o nome do candidato que ele queria que fosse votado e ainda ficavam observando para garantir que o eleitor realmente votou, assim não havia outra opção para o eleitor, pois estavam fragilizados e eram dependentes economicamente.

Os comportamentos de abuso de poder político e a coação que ocorreram no período do Coronelismo deixaram grandes consequências na política no país, e ainda restam reflexos na conjuntura política atual.

A Magna Carta assegura em seu art. 14 o direito ao voto “à soberania popular será exercida pelo sufrágio universal e pelo voto direto e secreto, com valor igual para todos e, nos termos da lei [...]”. (BRASIL, 1988). Porém, ainda assim, existe atualmente comportamentos coercitivos de empresários e políticos e grandes objetivando garantir votos. Ante a falta de fiscalização que inviabiliza a possibilidade de vigiar o momento da votação, os candidatos e

empregadores modificaram a forma do comportamento a fim de garantir os “votos de cabresto”, oferecendo dinheiro, cestas básicas, materiais de construção, cargos públicos e etc (PEREIRA, 2018).

A Constituição de 1988 que redemocratizou o Brasil, passou também a dar mais importância para a temática da corrupção eleitoral, prevendo então na Lei das Eleições, a cassação dos direitos políticos e a inelegibilidade por até 8 (oito) anos, e mais ainda pena pecuniária e cassação do mandato eletivo, contudo, as práticas de coação impetradas pelos políticos e pelos chefes econômicos ainda são frequentes, onde estes abusam de seu poder de autoridade ou econômico para garantir e satisfazer suas pretensões de votos.

Sepúlveda (2018) leciona, sobre o excesso do poder econômico e da posição social como responsáveis por contribuírem com a coação e assédio eleitoral. O empregado, bem como toda a sociedade brasileira, garantia constitucional de forma efetiva para exercerem seu direito ao voto direto e secreto.

De outro modo o assédio eleitoral no âmbito empresarial ocorre como uma nova forma do voto de cabresto, o dono da empresa é figura substituta dos coronéis. O comportamento de assédio eleitoral e o abuso de poder de líderes religiosos como também abuso de poder empresarial, através do comportamento de coação, ameaçando ou intimidando o trabalhador, para estes votem em candidatos políticos do interesse do empregador (SEPUVELDA, 2018).

Os empregadores chegam a ter comportamentos onde oferecem salário extra, gratificações e bonificações, utilizando-se de ameaças de dispensa ou até mesmo de corte de gratificações com intuito de captar o voto dos trabalhadores para candidatos da pretensão da empresa. O assédio eleitoral no trabalho também pode ser caracterizado como toda e qualquer oferta feita pelo empregador ao empregado (SEPUVELDA, 2018).

O Estado tem a função de garantir uma eleição legítima e longe de influências de poderes econômicos ou religiosos.

8.1 O ASSÉDIO ELEITORAL E O VOTO DE CABRESTO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Parece absurdo que em pleno século XXI, um empregador submeta seu empregado a ameaças de demissão, dificultar o trabalho exercido e o ambiente em que este trabalhador desempenha sua função ou até mesmo promessas de promoção, para conseguir algo de seu interesse, práticas que remonta as manipulações que ocorreram desde a Primeira República.

Nesse período entre 1899 a 1902, as elites tiveram o poder garantido entre a política do café-com-leite e a política dos governantes, onde o eleitor revelava o candidato o qual votava, o que resultava em fraudes e gerava também vários tipos de violência.

Nesse caso, normalmente os coronéis eram quem articulava entre o poder político e as oligarquias, que por serem grandes proprietários de terras, eram detentores da maior patente da Guarda Nacional e possuíam o poder regional.

Buscando manter-se detentores do poder, as oligarquias escolhiam os coronéis para chefes políticos locais, visto que, tinham influências e grandes riquezas na região, uma vez que eram grandes proprietários rurais.

Estes coronéis controlavam centenas de pessoas consideradas como miseráveis e dependentes sociais, tais como os posseiros, colonos e meeiros, tendo assim o controle total ou a maioria do voto local, que eram obrigados a votar no candidato indicado pelos coronéis. Em troca de favores e benesses ou o caso rejeitado atribuíam a violência para impor o voto.

Havia a possibilidade de fiscalizar se obedeceriam, pois, o voto era “descoberto”, essa modalidade de voto foi estabelecida pela Lei 1.269/1904, que desamparou o povo deixando-o a mercê dos interesses dos coronéis.

E caso esses atos não se mostrassem suficientes para eleger o candidato pretendido, os coronéis utilizavam-se da prática de fraudes e da corrupção eleitoral, para alcançar o resultado pretendido.

Assim, deu-se a expressão “voto de cabresto” ou de “curral”, exatamente por causa do controle dos votos dos eleitores que concentrava nas mãos dos coronéis. Que distribuía as cédulas eleitorais ao povo já preenchidas e marcadas com os candidatos de seu interesse, este marco foi o auge do coronelismo no Brasil, um País marcado pela corrupção e fraude desde aquela época.

No artigo de Carmen Gabrielli Ferrreira De Oliveira e William Eufádio Nunes Pereira, a respeito do “Coronelismo e direito eleitoral na velha república”, Vilaça e Albuquerque detalham de forma exemplificativa acerca de como era operado aquele sistema, no qual o eleitor era constringido pelos coronéis do então chamado “Curral Eleitoral”:

Para conseguir seus objetivos político-eleitorais, [o coronel] era capaz das maiores fraudes, muitas vezes acolhidas ou acobertadas por juízes de mesários submissos. Fraudes na inscrição de eleitores analfabetos (na ânsia de alargar a base eleitoral, o coronel fazia aqui coincidir os seus interesses com os da democratização do voto, pelo menos no aspecto quantitativo). Fraudes de coação ao eleitorado, amedrontado por capangas, pelo uso da polícia, que manipulava como força de coação e de coerção eleitoral. Mais

tarde, quando viu formar-se oposição ao seu prestígio, armou piquetes nas estradas nos dias de eleição, dando passagem apenas a seus eleitores; construiu “currais” eleitorais, de onde, no dia da eleição, os votantes saíam suficientemente “municipados” com suas chapas, sendo escoltados para votar; anulava urnas cuja votação se lhe afigurasse contrária; apossava-se e destruía documentos eleitorais (VILAÇA e ALBUQUERQUE, 2006, p. 61-62 *apud* OLIVEIRA e PEREIRA, 2016, p. 74-75).

O voto de cabresto era, na verdade um ato de submissão forçada imposta pelo coronelismo, um resultado das relações entre economia e o poderio. Tais atos, ainda se revelam comuns atualmente, visto que o poder empresarial age de formas abusivas para dominar suas pretensões políticas sobre aqueles que são considerados hipossuficientes.

Pode perceber-se, comparando o velho e o novo, o voto de cabresto ainda é predominante, houve somente está com uma nova forma, mas as práticas são as mesmas e com os mesmos objetivos.

Mesmo que exista o direito de expressão ao empregador, assim como detém desse direito qualquer cidadão, existem limitações deste direito, principalmente quando essa expressão passa ao nível de coronelismo, ou seja, impondo o seu candidato como opção de voto em virtude do seu poder diretivo e hierárquico.

O assédio eleitoral no ambiente de trabalho é uma prática cruel e desumana, onde o empregador obriga ao trabalhador eleitor a ter que escolher entre o seu direito de exercício pleno de sua cidadania ou o seu emprego que é essencial para garantir sua subsistência, um resultado do retrocesso social.

Rodrigo Trindade, destacou em seu artigo “República velha reboot”, que o processo eleitoral de 2022 ficou marcado pela prática de admoestação do empregador sob os empregados impondo o voto ao candidato de seus interesses, tal prática não é somente feita de forma recente.

Entretanto, Trindade analisa tal procedimento como um violento ato praticado normalmente por pessoas detentoras de poderes, ou influência social:

Primeiro, com a imposição, a partir do exercício viciado do poder empregatício, da presença de empregados em eventos convocados pelo patrão. De forma mais explícita ocorre com reuniões-comício pomposas e bem direcionadas para induzir voto em determinado candidato. Mas também pode existir com introdução do assunto em reuniões regulares de trabalho ou utilização das estruturas de comunicação da empresa para induzir escolhas políticas dos funcionários. Segundo, a partir da instigação de terror psicológico de consequências, na hipótese de um candidato ser eleito ou outro não ter êxito. Alcança tentativas amedrontadoras de convencimento do patrão para com empregados de que haverá catástrofe econômica, caso certo projeto político seja vitorioso, levando, inexoravelmente, ao desemprego.

Não raro, outras formas de efeitos amedrontadores são apresentadas, sempre ameaçando resultados ruinosos aos funcionários e suas famílias. Terceiro, o estabelecimento de promessas variadas de prêmios e outros benefícios, caso haja vitória eleitoral do candidato apoiado pelo empregador. O prêmio é parcela não salarial e que deve ser paga a partir de qualidade diferenciada no desempenho funcional. De importâncias em dinheiro a folgas e festejos, a utilização do prometimento de vantagens de conteúdo econômico subverte o conteúdo da parcela. Mas o mais grave é o efeito de pretender esterilizar valores intelectuais das opções políticas e substituir pela simples e antiga compra de voto (TRINDADE, 2022).

São vários os relatos de assédio eleitoral no ambiente de trabalho: nesse interim o empregador usa de ameaça como a demissão do emprego, fechamento das empresas caso haja vitória do candidato rival, redução de salários e exclusão de benefícios, assim como também atuam com promessas de vantagens como, folgas, bônus. Chegando alguns ao ponto de encenar uma urna eletrônica para “treinar”.

Sob esse prisma, o Datafolha informou que de cada 100 trabalhadores eleitores, 4 relatam já ter sido vítima de algum tipo de coação feita pelo empregador constringendo-os ao voto de determinado candidato. Não obstante, o estudo supracitado demonstrou um percentual menor que 1% dos que foram entrevistados chegou a denunciar o ocorrido, o que trás uma preocupação a respeito do cenário atual.

O Datafolha demonstra que os fatos mais recorrentes são dos trabalhadores que ganham em média até dois salário-mínimo, com idade entre 16 a 24 anos, conforme o aumento de renda vai se tornando mais raras as queixas.

Deste modo, tal como era no período do coronelismo, o assediador aproveita-se de sua condição social para constringer os hipossuficientes que dependem de forma extrema do trabalho.

Visto que, o presente estudo traz que os assédios ocorreram mais entre trabalhadores que não eram registrados do que entre trabalhadores registrados, certamente, pois, o primeiro possui maior necessidade e fragilidade sem qualquer garantia de subsistência diante de uma situação de perda do salário, provavelmente se trata de vítimas de contratos fraudulentos e precários.

José de Lima Ramos Pereira aduz acerca do tema em entrevista que “em quase 30 anos de trabalho no órgão [MPT] ‘nunca’ viu tanto assédio em uma eleição, principalmente contra pobres”, muito embora tais condutas criminosas tenham atingido completamente as classes sociais, resultando no número de 1% de trabalhadores que recebem valor maior que dez salários-mínimos.

O procurador-geral informou também que:

Foi no segundo turno que a coisa piorou em razão da campanha presidencial. Precisamos tirar algumas conclusões depois desse pleito e entender o que está acontecendo no Brasil. É algo preocupante, que merece um estudo sociológico sobre o que pode ser feito no futuro. Não acredito que esses números devam ser esquecidos quando terminar a eleição (UOL, 2022).

É o esperado depois cenário vivido no Brasil no pleito eleitoral de 2022. As inúmeras denúncias, mesmo que carecendo de investigação ainda, amedronta e preocupa, pois demonstra a contaminação do ambiente de trabalho pela polarização, e deve ser fortemente confrontada pelas instituições e pelo Estado, impondo uma conscientização a sociedade per si.

Compete às instituições em conjunto com o patronado resguardar as relações e o ambiente laboral saudável. A temática a respeito do assédio eleitoral, é de suma importância que tenha a colaboração de todos os envolvidos, principalmente para preservar a democracia.

Não é devido ao empregador se inteirar a respeito da escolha política do empregado, tão pouco interferir nela propondo benefícios ou punindo com atos de retaliação. Considera-se que ninguém detém do direito de intervir na liberdade de escolha do eleitor, tão pouco o empregador, que possui poder diretivo, mas este não é de forma absoluta, pois, como visto está restringido pelos preceitos legais, constitucionais e pela normativa internacional.

Embora o empregador conquanto possa impedir através de norma interna a expressão partidária de seus empregados dentro das empresas ou por sua função, não detém do direito de opinar tão pouco controlar a vida privada ou até mesmo interferir na vida pessoal do trabalhador.

A legislação pautou-se também nas disposições abarcadas na Resolução TSE 23.610/2019 (onde estabelece a respeito da propaganda eleitoral e dos comportamentos criminosos nas campanhas) e a Lei 9.504/97 (que dispõe sobre as normas para as eleições), objetivando conter os atos de assédios no ambiente de trabalho, estes que possam intervir na autonomia política do empregado.

Todo comportamento caracterizado como assédio eleitoral no trabalho, estão sujeitos a rescisão indireta por falta grave do empregador, conforme aduz o (art. 483, CLT), e ainda é passível de implicações cíveis e criminais, como também cabe a indenização por danos materiais e morais, até mesmo de forma coletiva.

Além disso, o colendo Tribunal Superior do Trabalho há algum tempo tem permitido a reintegração do trabalhador, nos casos em que ficou comprovado a violação da autonomia política do empregado, tal como o direito potestativo de rescisão contratual configurado abuso do empregador, resultando na dispensa discriminatória. Observe:

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).

Todavia, apesar de precedentes pacificados pelo Tribunal Superior, não tem se mostrado eficazes para conter o novo modelo de coronelismo, que dominou no sentido de protagonismo do século XXI.

O “curral eleitoral” desde as eleições ocorridas no ano de 2014, deixou de se submeter aos interesses de determinados líderes— contemporaneamente traduzido para os limites municipais –, transferindo-se do coronelato para afederalização, nos votos direcionados ao Executivo Nacional²⁵, este fato é extremamente preocupante!

Por causa do aumento nas denúncias de assédio eleitoral no ambiente trabalho, vários Termos de Ajustes de Condutas (TAC) foram convencionados entre empregadores e o Ministério Público do Trabalho, em sua maioria advertindo com retratação pública e o compromisso com o direito da autonomia da manifestação de voto, assim como de não promoção de campanhas políticas impondo ou reprovando a respeito de determinado candidato, como também a reparação por danos coletivos.

Na medida que estes não forem o bastante para conter o comportamento de assédio, o trabalhador pode ajuizar ações assim como pode ser proposta também pelo MPT, que pode ser proposta de forma liminar as medidas de coibição do assédio eleitoral no trabalho, objetivado resguardar o direito de autonomia política do empregado, assim como combater toda e qualquer discriminação, o que pode implicar de igual modo na retratação pública do empregador e também no seu comprometimento com a sujeição à legislação infra e constitucional, com penalidades de multas comumente fixadas com altos valores com o caráter educativo e prevenção de reincidência do comportamento.

Advém desses firmamentos as sentenças da 2ª Vara do Trabalho de Tubarão (TRT- 12), na Ação Civil Pública de nº 0000735-80.2022.5.12.0041; 2ª Vara do Trabalho de Guarapari (TRT-17), Ação Civil Pública cujo nº 0000611- 17.2022.5.17.0152; 3ª Vara do Trabalho de Rondonópolis (TRT-23), e na Tutela Cautelar Antecedente de nº 0000665-14.2022.5.23.0023.

Rodrigo Trindade apresenta também uma relevante consideração a respeito dos sinais que levam a entender que “há uma Nova República Velha em andamento”, necessitando de uma pesquisa no âmbito social mais aprofunda sob os eventos que envolve esse fenômeno

inconveniente que é uma ameaça para a democracia moderna do Brasil, trazendo a possibilidade, de combater de forma efetiva através do poder Público e das instituições.

A sociedade não deseja reviver atos arcaicos de assédio durante o período eleitoral, em que a elite impõe seus interesses acima das necessidades da sociedade, por meio de comportamentos opressores criminosos e em sua maioria violentos contra o trabalhador.

8.2 PRINCÍPIOS QUE ABARCAM O ASSÉDIO ELEITORAL

O assédio eleitoral fere de o princípio da dignidade humana e os direitos fundamentais dos sujeitos, contudo é de suma importância que antes de discorrer acerca dos princípios que atuam na esfera do direito eleitoral, é necessário conceituar a palavra “Princípio”, temática principal do presente capítulo.

Analisando o entendimento de José Afonso da Silva que conceitua a palavra “princípio” como os caminhos que devem ser alcançados pela norma como fontes jurídicas:

Os princípios são ordenações que se irradiam e imantam os sistemas de normas, são [como observam Gomes Canotilho e Vital Moreira]” núcleos de condensações nos quais confluem valores e bens constitucionais”. Mas, como disseram os mesmos autores, “os princípios, que começa por ser a base de normas jurídicas, podem estar positivamente incorporados, transformando-se em normas-princípio e constituindo preceitos básicos da organização constitucional (SILVA, 2005, p. 133)

Os princípios que regulamentam os preceitos jurídicos podem ser interpretados como meios de melhorar e desenvolver o entendimento e a aplicabilidade do direito nas relações jurídicas, dando suporte para o legislador e indicando o caminho a ser seguido. Nesse ínterim aduz Cláudio Bonatto e Paulo Valério Dal Pai Moraes (2009, p. 28 *apud* OLIVEIRA, 2013, online) a respeito da relevância dos princípios para o ordenamento jurídico:

[...] os princípios exercem uma função básica, qual seja a de serem os padrões teleológicos do sistema, com base nos quais poderá ser obtido o melhor significado das regras, como peças integrantes de uma engrenagem jurídica que é posta em ação pelas diretrizes maiores que dão movimento ao todo.

Eles trazem uma tríplice função: (i) a função informativa, que tem como finalidade orientar o legislador na construção de normas; (ii) a função normativa ou integrativa, que objetiva preencher lacunas presentes no ordenamento jurídico, (iii) e a função interpretativa, possui a finalidade de interpretar as normas (GUARDIA, 2016). Certamente, a função

interpretativa se destaca, sobretudo, pois possui caráter de grande importância no desempenho dos operadores do direito.

À vista disso, os princípios direcionam não somente o entendimento de todo o ordenamento jurídico, atribuindo-lhe uniformidade e harmonia, mas também tratam de regramentos basilares, que representam o âmbito através do qual devem as normas e comportamentos serem interpretados. Nesse prisma, mostra-se essencial trazer brevemente uma análise dos princípios relacionados à temática estudada.

Com relação aos princípios norteadores do direito eleitoral tem como objetivo fundamental a proteção da legitimidade das eleições, assim o legislador buscou revestir valores que contribuíssem com o decorrer do processo eletivo, tomando como finalidade a soberania popular na escolha de seus representantes. A vista disso, utiliza-se os seguintes ensinamentos de José Jairo Gomes:

O intuito do legislador é prestigiar valores como liberdade, virtude, igualdade e legitimidade no jogo democrático. Pretende-se que a representação popular seja genuína, autêntica e, sobretudo, originada de procedimento legítimo (GOMES, 2008, p. 236).

9. PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

A Constituição Federal de 1988 com anseio na busca e defesa dos direitos fundamentais do indivíduo e da coletividade incorporou expressamente em seu texto o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, disposto no artigo 1º, inciso III da Carta Magna, como um valor supremo. Isso significa dizer que:

[...] no âmbito da ponderação de bens ou valores, o princípio da dignidade da pessoa humana justifica, ou até mesmo exige, a restrição de outros bens constitucionalmente protegidos, ainda que representados em normas que contenham direitos fundamentais, de modo a servir como verdadeiro e seguro critério para solução de conflitos. (MARTA; KUMAGAI, 2010, on-line).

Sua finalidade como fundamento da República e Princípio Fundamental é de assegurar ao homem um mínimo de direitos, que, por sua vez, devem ser respeitados pela sociedade e pelo poder público, como forma de preservar e garantir a valorização do ser humano (SANTANA, 2010).

O princípio da dignidade da pessoa humana está relacionado aos direitos fundamentais, estes como a base de todo o ordenamento jurídico. Assim defende Daniel Sarmento:

O princípio da dignidade da pessoa humana representa o epicentro axiológico da ordem constitucional, irradiando efeitos sobre todo o ordenamento jurídico (...) pode ser dito que o princípio em questão é o que confere unidade de sentido e valor ao sistema constitucional, que repousa na ideia de respeito irrestrito ao ser humano – razão última do Direito e do Estado (SARMENTO, 2002, p. 59-60).

Sob este prisma, a Carta Magna em seu artigo 170 traz a valorização do trabalho do humano assegurando sua dignidade, para que assim possa ser suprida suas necessidades, o artigo reza o seguinte texto: “A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim, assegurar a todos a existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios”.

Margarida Barreto (2000, p. 424), analisando a respeito do desrespeito ao princípio da dignidade da pessoa humana aduz o seguinte: “quando o homem prefere a morte à perda da dignidade, se percebe muito bem como saúde, trabalho, emoções, ética e significado social se configuram num mesmo ato, revelando a patogenicidade da humilhação”.

A Constituição visa proteger, além dos valores fundamentais, o trabalhador em seu ambiente de labor, estabelecendo no artigo 7º, inciso XXII, um ambiente saudável e seguro:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (BRASIL, 1988).

Além dos valores básicos, a Constituição visa proteger o trabalhador no trabalho em seu ambiente laboral, estabelecendo um ambiente saudável e seguro no artigo 7º XXII.

O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana é, portanto, um preceito unificador de todos os direitos, e ao qual todos os direitos humanos se reportam, em maior ou menor grau. Nesse sentido dispõe Flávia Piovesan (2013, p. 87) ao desenvolver que: “[...] o valor da dignidade da pessoa humana impõe-se como núcleo básico e informador de todo o ordenamento jurídico, como critério e parâmetro de valoração a orientar a interpretação e compreensão do sistema constitucional”.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, desenvolvida pela Organização das Nações Unidas em 1948, dispõe em seu artigo 1º que: “Todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos”, assim, podemos concluir, que conforme este documento, os titulares dos direitos fundamentais são “todos os homens”. (MARTA; KUMAGAI, 2010, on-line).

A dignidade é essencialmente um atributo conferido a pessoa humana, pelo simples fato de ser humano, tornando-se automaticamente merecedor de respeito e proteção, independentemente de sexo, raça, origem, idade, estado civil ou condição socioeconômica. Sendo assim, a dignidade da pessoa humana trata-se de um direito fundamental que se destina a todos os seres humanos, desde a concepção no útero materno, não se vinculando a atribuição de personalidade jurídica, decorrente do nascimento com vida. (MOTTA, 2013).

Nas palavras da Ministra Cármen Lúcia Antunes Rocha (2009, p. 75-76):

A justiça humana, aquela que se manifesta no sistema de Direito e por ele se dá a concretude, emana e se fundamenta na dignidade da pessoa humana. Essa não se funda naquela, antes, é dela fundante. Dignidade é o pressuposto da ideia de justiça humana, porque ela é que dita a condição superior do homem como ser de razão e sentimento. Por isso é que a dignidade humana independe de merecimento pessoal ou social. Não se há de ser mister ter de fazer por merecê-la, pois ela é inerente à vida e, nessa contingência, é um direito pré-estatal.

Na linha de inteligência proposta, verifica-se que a ideia da justiça humana se fundamenta na dignidade da pessoa humana, tratando-se de um pressuposto para a concretização daquela. Nessa perspectiva, a dignidade da pessoa humana independe de merecimento pessoal ou social, sendo devida a todos os indivíduos, restando alheia a existência de qualquer condição, tratando-se, portanto, de direito inerente a vida.

A manutenção da dignidade da pessoa humana foi incluída na Declaração Universal dos Direitos Humanos, objetivando garantir ao trabalhador remuneração que lhe proporcione, e à sua família, existência digna. Nesse sentido versa o artigo 23, inciso III, da referida Declaração ao dispor o seguinte: “Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social”. (ONU, 1948, on-line).

Segundo Enoque Ribeiro dos Santos (2007, p. 86):

A declaração de 1948 foi a forma jurídica encontrada pela comunidade internacional de eleger os direitos essenciais para a preservação da dignidade do ser humano. Em sua real dimensão, esse documento deve ser visto como um libelo contra toda e qualquer forma de totalitarismo. Seus trinta artigos têm como meta dois pontos essenciais que se complementam mutuamente: incrustar o respeito da dignidade da pessoa humana na consciência da comunidade universal e evitar o ressurgimento da ideia e da prática da descartabilidade do homem, da mulher e da criança.

Conforme Pauline de Moraes Chemin (2009), com o fim da Segunda Guerra Mundial, diante da barbárie cometida pelos nazistas e fascistas, surge o interesse de toda a nação em proteger os direitos humanos fundamentais. Tomando grandes proporções dentro do mundo jurídico surgiram vários instrumentos de defesa, tais como os Pactos Internacionais e a criação da Organização das Nações Unidas, objetivando proteger e resguardar o ser humano.

Observa-se que é conferido ao princípio em questão especial importância, concebido como um direito inerente a pessoa humana. De modo que, consideram-se todos os indivíduos merecedores de respeito e proteção, independentemente de qualquer requisito. O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana é um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, sendo responsável por orientar todo o ordenamento jurídico, como parâmetro de interpretação e compreensão.

9.1 PRINCÍPIO DA IGUALDADE

Em que pese o preâmbulo da Constituição Federal de 1988 não possuir força normativa, conforme sentido adotado pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento da ADI 2.076/AC (BRASIL, 2002), dispõe sobre os indicadores e fins que o Estado deve seguir, fazendo referência ao Princípio da Igualdade:

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte para instituir um Estado democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte Constituição da República Federativa do Brasil. (BRASIL, 1988, on-line).

O direito à igualdade é considerado o alicerce da democracia não apenas para fins interpretativos, tendo o legislador federal positivado o Princípio da Igualdade no artigo 5º da Constituição Federal, ocasião em que trata dos Direitos e Garantias Individuais:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] (BRASIL, 1988, on-line).

Nas palavras de Celso Antônio Bandeira de Mello (2000, p. 18 *apud* ARALDI JÚNIOR, 2010, on-line) acerca do Princípio da Igualdade:

[...] o que a ordem jurídica pretende firmar é a impossibilidade de desequiparações fortuitas ou injustificadas. Para atingir este bem, este valor absorvido pelo Direito, o sistema normativo concebeu fórmula hábil que interdita, o quanto possível, tais resultados, posto que, exigindo igualdade, assegura que os preceitos genéricos, os abstratos e atos concretos colham a todos sem especificações arbitrárias, assim proveitosas que detrimosas para os atingidos.

Nessa perspectiva, a Constituição Federal adotou o Princípio da Igualdade de direitos, considerando que todos os cidadãos devem ter tratamento idêntico pela lei. Desse modo, o que se veda são as diferenciações por motivo de raça, sexo, trabalho, crenças religiosas e convicções políticas ou filosóficas de maneira arbitrária, sem qualquer pertinência lógica, sendo admitido o elemento discriminador apenas quando se encontrar a serviço de uma finalidade adequada ao parâmetro constitucional.

Nesse seguimento Alexandre de Moraes (2003, p. 50-51) dispõe que:

A Constituição Federal de 1988 adotou o princípio da igualdade de direitos, prevendo a igualdade de aptidão, uma igualdade de possibilidades virtuais, ou seja, todos os cidadãos têm o direito de tratamento idêntico pela lei, em consonância com os critérios albergados pelo ordenamento jurídico. Dessa forma, o que se veda são as diferenciações arbitrárias, as discriminações absurdas, pois, o tratamento desigual dos casos desiguais, na medida em que se desiguam, é exigência tradicional do próprio conceito de Justiça, pois o que realmente protege são certas finalidades, somente se tendo por lesado o princípio constitucional quando o elemento discriminador não se encontra a serviço de uma finalidade acolhida pelo direito [...].

O artigo 5º, inciso I, da Constituição Federal, afirma que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações (BRASIL, 1988). No mesmo sentido que o ostentado, e para que ocorra a correta interpretação desse dispositivo, é inaceitável a utilização da diferença de gênero com propósito de desnivelar materialmente o homem da mulher, sendo aceito apenas quando a finalidade pretendida for de atenuar os desníveis de tratamento em razão do sexo (MORAES, 2003).

Diante disso cabe apresentar a máxima trazida por Rui Barbosa (1997, p. 26), no discurso intitulado “Oração aos Moços”, ao afirmar que:

A regra da igualdade não consiste senão em quinhoar desigualmente aos desiguais, na medida em que se desiguam. Nesta desigualdade social,

proporcionada à desigualdade natural, é que se acha a verdadeira lei da igualdade. O mais são desvarios da inveja, do orgulho, ou da loucura. Tratar com desigualdade a iguais, ou a desiguais com igualdade, seria desigualdade flagrante, e não igualdade real. Os apetites humanos conceberam inverter a norma universal da criação, pretendendo, não dar a cada um, na razão do que vale, mas atribuir o mesmo a todos, como se todos se equivalessem.

Depreende-se, portanto, que para alcançarmos o tratamento isonômico faz-se necessário conferir tratamento desigual aos desiguais na exata medida de suas desigualdades, bem como tratar igualmente os iguais. Nesse sentido, os indivíduos que se encontram em igual situação devem receber idêntico tratamento e, diversamente, todos aqueles que se encontram em posições diferentes merecem tratamento diferenciado.

10. A INTERPRETAÇÃO DO ASSÉDIO ELEITORAL COMO TIPO PENAL

No Brasil o direito ao voto é uma conquista social desempenhada de forma direta e secreta, um exercício da soberania popular garantido na forma do artigo 14, da Constituição Federal, que garante o exercício da autodeterminação política sem nenhuma repressão. A Lei nº 4.737/1965 é aplicada para responsabilizar assediadores nos casos devidamente confirmados de assédio eleitoral. Através da análise do tipo penal em questão é possível identificar os seguintes elementos: (i) a conduta de constranger outrem; (ii) a finalidade de obter vantagem ou favorecimento; (iii) e o agente valer-se da sua condição de superior hierárquico ou de ascendências inerentes ao exercício do emprego, cargo ou função.

Portanto, para o legislador brasileiro o crime estará caracterizado quando o agente constranger a vítima com o intuito de obter qualquer tipo de vantagem, mediante o preavalecimento da condição de hierarquia ou ascendência, enquadrando a conduta nos verbos do tipo.

Tal conduta é claramente antidemocrática e potencialmente discriminatório, que ofende também demais liberdades e garantias constitucionais, tais como o princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, II), a liberdade de crença (art. 5º, VI), o direito à liberdade de expressão (art. 5º, IV e IX), e o direito ao voto conforme o conhecimento político de cada indivíduo (art. 5º, VIII), e também a liberdade partidária (art. 17), uma vez que o processo eleitoral alcança a diversidade política e social do país.

O comportamento de assédio atinge ainda as normas de direito internacional, tais como a Declaração Universal dos Direitos Humanos e também a Convenção nº 111, pelo artigo 1º, I, da OIT (Organização Internacional do Trabalho), promulgada pelo Decreto Lei nº 65.150/1968

e sancionada pelo Brasil, que compreende acerca da discriminação em toda discriminação, exceção ou predileção ajustada no entendimento político, “com efeito a destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão”.

É necessário frisar que o tipo penal de assédio eleitoral visa punir o constrangimento que tem o como objetivo forçar, compelir ou obrigar, a prática de determinada conduta pela vítima, tendo o agente a finalidade de obter vantagem política com intuito de obrigar o empregado a mudar sua escolha de voto ou até mesmo de não poder expressar sua intenção, tais comportamentos são considerados como inadequados no ambiente de trabalho.

Já no Código eleitoral em seus artigos 299 e 301, tipifica como crime os comportamentos de assédio eleitoral praticados pelo empregador ou por terceiros nas relações de trabalho, cuja finalidade seja interferir na pretensão de voto dos empregados, com punição de pena de reclusão de até 4 anos e pagamento de 5 a 15 dias-multa. Nesse sentido segue os textos supramencionados:

Art. 299. Dar, oferecer, prometer, solicitar ou receber, para si ou para outrem, dinheiro, dádiva, ou qualquer outra vantagem, para obter ou dar voto e para conseguir ou prometer abstenção, ainda que a oferta não seja aceita: Pena - reclusão até quatro anos e pagamento de cinco a quinze dias-multa. **Art. 301.** Usar de violência ou grave ameaça para coagir alguém a votar, ou não votar, em determinado candidato ou partido, ainda que os fins visados não sejam conseguidos: Pena - reclusão até quatro anos e pagamento de cinco a quinze dias-multa.

Concerne a crime formal e instantâneo, onde o tipo penal autoriza a oferta de sursis processual e também de acordo de não persecução penal pelo Parquet. Para que seja configurado o ilícito o assediado que recebe benefícios em troca de votos deve ser obrigatoriamente eleitor, caso contrário o ilícito é afastado. Nesse sentido o artigo 41-A da Lei 9.504/1997 traz em seu texto:

Art. 41-A. Ressalvado o disposto no art. 26 e seus incisos, constitui captação de sufrágio, vedada por esta Lei, o candidato doar, oferecer, prometer, ou entregar, ao eleitor, com o fim de obter-lhe o voto, bem ou vantagem pessoal de qualquer natureza, inclusive emprego ou função pública, desde o registro da candidatura até o dia da eleição, inclusive, sob pena de multa de mil a cinquenta mil Ufir, e cassação do registro ou do diploma, observado o procedimento previsto no art. 22 da Lei Complementar no 64, de 18 de maio de 1990.

Assim, compreende-se que quem oferece, promete ou tem qualquer outro comportamento que constranja o empregado, com o fito de perturbar a livre manifestação do eleitor, este comete então crime eleitoral e está sujeito as sanções dispostas em lei.

11. COMPREENSÃO DO ASSÉDIO ELEITORAL NA ESFERA DO DIREITO DO TRABALHO

Com relação ao assédio eleitoral no ambiente de trabalho é caracterizado pela campanha eleitoral realizada no local de trabalho seja este dentro das fábricas ou no corpo -a-corpo do lado de fora, momento em que alguns candidatos usam do espírito de que vale tudo para serem eleitos, assim, difundem de condutas entre apoiadores e empregadores, no ambiente de trabalho, o que traz um desequilíbrio injusto na campanha eleitoral agindo com reprovação moral. Versa da conduta de assédio eleitoral no ambiente de trabalho, bem como pode se chamar de assédio político, esse fenômeno deve ter uma atenção maior no âmbito jurídico, vez que, constrange e fere o direito eleitoral e o direito do trabalho (SHIRADO, 2015, p. 10).

Vale ressaltar que o abuso do poder econômico está configurado na doação de bens, bem como nas vantagens prometidas aos eleitores, de modo que implica diretamente no desequilíbrio da disputa eleitoral influenciando então no resultado das eleições. Importa registrar para ilustrar o tema, os seguintes os julgados:

[...] 1. A utilização de recursos patrimoniais em excesso, públicos ou privados, sob poder ou gestão do candidato em seu benefício eleitoral configura o abuso de poder econômico. 2. O significativo valor empregado na campanha eleitoral e a vultosa contratação de veículos e de cabos eleitorais correspondentes à expressiva parcela do eleitorado configuram abuso de poder econômico, sendo inquestionável a potencialidade lesiva da conduta, apta a desequilibrar a disputa entre os candidatos e influir no resultado do pleito. [...] (RESPE N. 191868, REL. MIN. GILSON DIPP, DE 04.08.2011). [...] 5. Na espécie, abusa do poder econômico o candidato que despense recursos patrimoniais, públicos ou privados, dos quais detém o controle ou a gestão em contexto revelador de desbordamento ou excesso no emprego desses recursos em seu favorecimento eleitoral. Nesse contexto, o subsídio de contas de água pelo prefeito-candidato, consignado no v. acórdão regional, o qual se consumou com o favorecimento de 472 famílias do município nos 2 (dois) meses anteriores às eleições, e a suspensão do benefício logo após o pleito configura-se abuso de poder econômico com recursos públicos. [...] (RESPE N. 28581, REL. MIN. FELIX FISCHER, DE 21.08.2008).

Supramencionar também a respeito do abuso de poder político este é caracterizado pelo uso indevido de cargo ou função pública de forma eletivo ou não, com o intuito de alcançar votos para algum candidato, lesando e tornando anormal e ilegítima das eleições. Dentre os tipos de abuso recorrentes tem-se: manipulação de receitas orçamentárias, abuso de publicidade de agências e programas sociais.

[...] 10. O abuso do poder político ocorre quando agentes públicos se valem da condição funcional para beneficiar candidaturas (desvio de finalidade), violando a normalidade e a legitimidade das eleições (Rel. Min. Luiz Carlos Madeira, AgRgRO 718/DF, DJ de 17.6.2005; Rel. Min. Humberto Gomes de Barros, REspe 25.074/RS, DJ de 28.10.2005). [...] 14. No caso, configurado abuso de poder pelos seguintes fatos: a) doação de 4.549 lotes às famílias inscritas no programa Taquari por meio do Decreto nº 2.749/2006 de 17.5.2006 que regulamentou a Lei nº 1.685/2006; b) doação de 632 lotes pelo Decreto nº 2.786 de 30.06.2006 que regulamentou a Lei nº 1.698; c) doação de lote para o Grande Oriente do Estado de Tocantins por meio do Decreto nº 2.802, que regulamentou a Lei nº 1.702, de 29.6.2006; d) doações de lotes autorizadas pela Lei nº 1.711 formalizada por meio do Decreto nº 2.810 de 13.6.2006 e pela Lei nº 1.716 formalizada por meio do Decreto nº 2.809 de 13 de julho de 2006, fl. 687, anexo 143; e) 1.447 nomeações para cargos comissionados CAD, em desvio de finalidade, no período vedado (após 1º de julho de 2006); f) concessão de bens e serviços sem execução orçamentária no ano anterior (fotos, alimentos, cestas básicas, óculos, etc. em quantidades elevadíssimas) em 16 municípios, até 29 de junho de 2006, por meio de ações descentralizadas.[...] (RCED Nº 698, REL. MIN. FELIX FISCHER, DE 25.6.2009).

Além dos aspectos civis, a lei tem aspectos penais que proíbem oferecer ou prometer qualquer benefício ao eleitor em troca de votos. Assim, caracterizam-se como crimes eleitorais as ações de quem dá/oferece/promete (corrupção ativa) e solicita/recebe (corrupção passiva) dinheiro, presentes ou quaisquer outros benefícios, de acordo com o artigo 299 da Lei Eleitoral.

A esse respeito, explica o professor Antônio Carlos da Ponte (2008, p. 105) O fato de os eleitores exigirem ou receberem dinheiro ou favores para votar, receber de um candidato e votar em outro não descaracteriza a infração, que consumado quando solicitado ou recebido. Depois de fazer esses registros, é hora de extrair pontos de interesse do tema. Direito do Trabalho: Assédio Eleitoral no Local de Trabalho.

Conforme exposto, a constituição do modelo de assédio eleitoral no ambiente do trabalho cede-se do assédio moral, seus subsídios conformadores, atua na conduta de natureza psicológica, de forma repetitiva agindo com a intenção de constranger bem como obrigar o assediado para obter o voto e apoiar candidatos dando a estes uma vantagem injusta.

12. ANÁLISE DA CONVENÇÃO N. 190 DA OIT

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) criou em novembro de 2000 uma comissão de estudos sobre os custos gerados pelo assédio moral na segurança e saúde dos trabalhadores, devido à preocupação com os problemas causados pelo assédio moral. A comissão era composta por professores universitários e cientistas sociais, objetivando descrever o fenômeno e de detalhar os custos gerados pelo assédio em termos de estimativas, dos

problemas de físicos e mentais, implicações no ambiente de trabalho, e dos riscos de perda, e relações trabalho-casa.

Isso ocorre pois com o estado repetitivo de humilhações sofridas pelo empregado, algumas doenças consideradas “normais” pelo excesso de trabalho passam a ser preocupantes, tais como depressão, palpitações em razão da ansiedade, distúrbios do sono, emagrecimento ou aumento de peso, distúrbios digestivos, vertigens, problemas na coluna, crises de hipertensão e outras. Nos casos mais graves, a depressão profunda gera angústia e sentimento de culpa, podendo levar a pessoa ao suicídio (RUFINO, 2005, p. 100).

A Organização Internacional do Trabalho foi fruto de 10 (dez) anos de negociações e teve seu marco inicial na 108ª Conferência Internacional do Trabalho, a Convenção nº 190, chamada de “Convenção sobre Assédio e Violência”, no dia 21 de junho do ano de 1936 foi aprovada em conjunto com a Recomendação nº 206. Tal esforço para ter aprovado do texto da convenção é resultado da busca pelo trabalho digno, agenda que consolida a junção de quatro propósitos estratégicos da agência internacional – sobre os direitos fundamentais, promoção de empregos, desenvolvimento da proteção na sociedade, bem como do diálogo social. Além disso, a incorporação da luta contra a violência e ao assédio no trabalho em convenção da OIT evidencia uma preocupação da OIT com duas importantes agendas do trabalho contemporâneo: o combate à discriminação (voltada a discriminação de gênero) e a promoção de saúde e segurança no meio ambiente do trabalho, principalmente sobre a saúde mental.

A saúde além de trazer normas preventivas sobre os riscos psicossociais e promover a busca pela integridade dos trabalhadores, principalmente sob o aspecto mental e social. Também é mecanismo que destaca grande importância de abranger as diversas medidas de combate a violência e o assédio laboral, em toda a sua extensão e de todos os modos de trabalho, trazendo em especial particular a OIT para promover a igualdade no ambiente laboral e na luta contra os comportamentos de discriminação e violência no ambiente de trabalho. Nesse sentido, a OIT mostra estar disposta a combater o aumento precarizante do assédio e da violência do trabalho no âmbito produtivo. Entretanto, conclui-se que o Brasil até o presente momento aparenta não refletir, por não ratificar e nem tampouco participou da aprovação – do tratado internacional, seu silêncio entende-se como preocupante, e principalmente a posição do Poder Público, a respeito das medidas necessárias para combater o assédio e à violência, nada obstante o aspecto comum de práticas entre as organizações no Brasil.

Por outro lado, verifica-se que são insuficientes as iniciativas voltadas à erradicação e diminuição da violência no ambiente de trabalho. Assim, a Convenção nº 190 da OIT se estabelece como instrumento capaz de corroborar com a tutela contra o assédio e a violência no

trabalho, mesmo que não tenha caráter opressivo, vez que o Direito brasileiro abrange a extensa tutela da saúde dos empregados, principalmente a despeito da saúde mental, principalmente através da interpretação dos direitos fundamentais, da inserção e controle normativo, e ainda da própria aplicabilidade dos preceitos constitucionais, contribuindo principalmente com a interpretação jurisdicional sobre a temática do assédio, da violência e dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho.

13. ELEMENTOS QUE CONFIGURAM O ASSÉDIO ELEITORAL

O assédio eleitoral refere-se a uma série de comportamentos repetitivos de superiores para subordinados ou colegas para funcionários em um ambiente de trabalho, ferindo a dignidade e a autoestima dos funcionários, causando danos físicos e mentais.

São atos que deliberadamente afetam a moral e a dignidade do empregado, para que ele peça demissão, descumpra todas as restrições do empregador ou do assediador, por meio de pressão, promessas e condutas coercitivas ou discriminatórias praticadas pelo empregador ou superior hierárquico, objetivando influenciar no livre exercício do direito de votar dos trabalhadores, impondo, limitando e inibindo a liberdade de expressão política, através de mensagens diretas ou indiretas almejando induzir os empregados a satisfazer a escolha eleitoral do empregador.

Esse comportamento já foi praticado antes, mas só agora, há alguns anos, começou-se a discutir abertamente sobre o tema, como forma de combater e prevenir tal prática e alertar os países membros da OIT de que sua prática não deve ser aceita nas relações que envolvam o ambiente de trabalho.

O comportamento do superior hierárquico se comprovado como assédio moral contra seus subordinados resulta em dispensa por justa causa, por falta do empregado, conforme tipificado, nos moldes da letra “b”, 2ª parte, do art. 482 da CLT, caracterizado assim como mau procedimento. Wagner D. Giglio aduz que o ato faltoso grave é constituído pela conduta de mau procedimento, praticado pelo empregado, que comprometa o vínculo empregatício tornando impossível, ou onerosa, a boa convivência no ambiente de trabalho, e que não se enquadre na definição das demais justas causas.

E acrescenta ainda o autor em sua obra, citando que a psicologia do trabalho ensina que o empregado assediado, se torna insatisfeito ou contrariado, antipatizado ou hostilizado pelos colegas, não possui condições mentais adequadas para o trabalho, e sendo assim em tais

condições, o empregado diminui sua produtividade e sem a devida qualidade ficando sujeito a acidentes e a ter problemas de saúde (GIGLIO, 1996, p. 80).

O superior hierárquico, possui parcela de poder de direção numa empresa e que provoca tormentos, resultado de seu mau procedimento, por praticar uma conduta reiterada de assédio moral a outro empregado, deve ser responsabilizado, conforme o disposto no parágrafo único do art. 927 do CC, assim como também deve ser dispensado, por justa causa.

13.1 ÔNUS PROBATÓRIOS

No ordenamento jurídico a prova dos fatos alegados tem especial relevância. Desse modo, para que haja responsabilização do assediador, seja na esfera penal, trabalhista ou cível, é elementar que a vítima possua o mínimo de provas para comprovar suas alegações.

Tratando-se do assédio eleitoral, a produção de provas é imprescindível para a rescisão indireta, despedida por justa causa e para indenização por danos morais e materiais pretendidos na justiça trabalhista, bem como sendo indispensável na ação penal correspondente (CUNHA, 2011).

Corroborando com o exposto, Carlos Henrique Bezerra Leite (2008, p. 554) elenca que: “As alegações das partes em juízo não são suficientes para demonstrar a verdade ou não de determinado fato. É necessário que a parte faça prova de suas alegações, pois os fatos não provados são inexistentes no processo”.

Segundo a teoria da prova, o ônus de demonstrar a veracidade das alegações é de quem as formula, cabendo a quem alega demonstrar o fato constitutivo de seu direito. De modo diverso, incumbe ao reclamado o ônus de provar os fatos impeditivos, modificativos ou extintivos do direito do reclamante. O artigo 373, inciso I, do Código de Processo Civil, corrobora com entendimento do artigo 818, da Consolidação das Leis do Trabalho, com redação dada pela Lei 13.467/17, atribuindo o ônus da prova do fato constitutivo ao reclamante, *in verbis*:

Art. 818. O ônus da prova incumbe: I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito; II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante. (BRASIL, 1943, on-line).

Uma vez que, a obtenção de prova da prática do assédio eleitoral se reveste de especial dificuldade, pois a conduta, na maioria das vezes, ocorre de forma velada, oculta e na presença

apenas do ofendido. Apesar da dificuldade na produção das provas ser evidente, pois o agente raramente pratica a conduta ofensiva publicamente, ainda assim o ônus da prova pertence a quem alega, ou seja, à vítima. E Mesmo quando o assediador se arrisca em cometer práticas que se configuram assédio eleitoral na presença de outras pessoas, dificilmente será algo explícito ou os presentes não testemunhariam por estar também em situação de hierárquica inferior a do assediador.

Nessa perspectiva ação Civil pública proposto pelo Ministério Público do Trabalho da 23ª Região, em decisão de tutela provisória de urgência pela fragilidade de produzir prova para comprovar a conduta do acusado, havendo, no entender do MP o seguinte: (...) O código eleitoral define como assédio eleitoral o comportamento do empregador quando oferece vantagens ou faz ameaças para coagir seu empregado (lato sensu) a votar ou não em um determinado candidato. No caso em comento, ainda que não haja prova de ameaças ou vantagens, o procedimento é ilícito e faz presumir a ocorrência de assédio, uma vez que diante do poder diretivo do empregador e da sua prerrogativa de operar dispensas imotivadas, que empregado sentir-se-ia livre para manifestar sua opinião política diversa daquela do patrão? Quem teria coragem de se opor caso não quisesse apoiar o mesmo candidato, sabendo que sua situação na empresa poderia tornar-se insustentável a partir daquele momento? (TRT 23ª Região – ACPCiv. 63-2022.5.23.0001 – 1ª Vara Do Trabalho De Cuiabá. Rel.: Juiz Daniel Nunes Ricardo – Publ. DJ/SC, 27-10-2022, p. 217, grifo nosso).

Necessário ressaltar que embora o posicionamento não seja unânime entre os Tribunais, há decisões favoráveis que consideraram plenamente válida a prova indireta, tais como indícios e circunstâncias do cometimento do ato. Isto se dá diante da especial dificuldade na produção de provas materiais para a comprovação do assédio, bem como da condição de hipossuficiência do empregado.

Nesse diapasão segue julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, ocasião em que a Turma entendeu pela admissão de meros indícios, tais como fatos e circunstâncias, como meios de prova para a caracterização do assédio sexual:

Cabe mencionara exceção do parágrafo 1º, do artigo 818, da Consolidação das Leis do Trabalho, a qual possibilita que nos casos previstos em lei, ou se diante a peculiaridades da causa for impossível ou demasiadamente penoso para parte reclamante cumprir com o encargo, que o juiz distribua o ônus da prova de forma diversa, desde que o faça por meio de decisão fundamentada e que possibilite à parte contrária a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído. Segue redação do referido artigo:

Art. 818. [...] §1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído. (BRASIL, 1943, on-line).

Tendo em vista todo o evidenciado, faz-se necessário apontar alternativas e caminhos que possibilitem reduzir o desafio de coletar provas para comprovar o assédio eleitoral. A vítima pode provar a prática do assédio eleitoral por meio de bilhetes, cartas, e-mails, documentos, áudios, vídeos, presentes, ligações telefônicas ou registros em redes sociais. A vítima pode se valer do depoimento de testemunhas que tenham conhecimento dos fatos, também tendo valor como meio de prova o depoimento da vítima (OIT; MPT, 2017).

É aceito como meio de prova a gravação de conversas ou de imagens por um dos envolvidos no ato, ainda que sem o conhecimento do agressor (OIT; MPT, 2017). A gravação clandestina é aquela realizada por um dos próprios comunicadores, sem que o outro ou outros saibam, e não é considerada prova ilícita, salvo nas hipóteses que configurar abuso do exercício de direito, ou a violação de um dever de sigilo, como ocorre em algumas relações profissionais.

Conforme Fabrício da Mata Corrêa (2017, on-line), a gravação clandestina é condicionada a duas hipóteses:

- a) Gravação telefônica propriamente dita, caracterizada pela captação de conversa telefônica realizada por um dos próprios interlocutores e sem o consentimento do outro; b) Gravação ambiental, que é aplicada a conversas realizadas em um determinado ambiente, feita por um dos interlocutores da conversa e, de igual forma, sem o consentimento do outro.

Portanto, os Tribunais consideram como meios de prova válidos as gravações telefônicas realizadas por um de seus interlocutores, diferentemente da interceptação telefônica. Nesse sentido segue julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 4º Região:

CONVERSA GRAVADA POR UM DOS INTERLOCUTORES. PROVA LÍCITA. **A conversa gravada por um dos interlocutores é meio lícito de obtenção de prova**, podendo inclusive ser utilizada como meio de prova por um terceiro ofendido que não participou da conversa. (TRT-4- RO: 00005047320115040522 RS, Relator: Marcelo Gonçalves de Oliveira, Data de julgamento: 20/03/2013, 2º Vara do Trabalho de Erechim, grifo nosso).

14. CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO ELEITORAL PARA O EMPREGADO

Sobre os danos sofridos pelos empregados em decorrência do assédio moral podem resultar no afastamento do trabalho, e conseqüentemente em doença ocupacional, esta que é equiparada a acidente de trabalho, amparada pela previdência social.

Contudo, é de suma importância trazer a discussão sobre os malefícios causados pelo assédio eleitoral, assim como também prejudica as famílias e as relações pessoais, uma vez que, os trabalhadores se isolam do convívio familiar, e muitas vezes não falam sobre seus problemas e tão pouco sobre o que os causou, e nem sempre são compreendidos pelos familiares e amigos de tais sintomas. O fato de não haver legislação federal específica sobre o tema não significa que os trabalhadores não tenham respaldo, com ampla escolha de recursos legais para se defender.

A Organização Mundial de Saúde conceitua a violência como “o uso intencional da força física ou do poder, real ou em ameaça, contra si próprio, contra outra pessoa ou contra um grupo ou uma comunidade, que resulte ou tenha grande possibilidade de resultar em lesão, morte, dano psicológico, deficiência de desenvolvimento ou privação”. Refere-se da leitura a respeito do tema principalmente relacionado a consequência no âmbito da saúde pública e coletiva. A violência no ambiente de trabalho refere-se a um comportamento negativo desenvolvido no convívio social no meio ambiente do trabalho.

Juan José de Laguna destaca três formas de violência que ocorrem no ambiente de trabalho: primeiramente a violência tipo I, origem de forma externa, que relativo ao comportamento violento que não se relaciona ao devido campo laboral adequado, por exemplo os roubos; segundo a violência do tipo II, origem também é externa, referente ao comportamento violento entre os sujeitos da relação de trabalho no ambiente laboral e um terceiro correlacionado ao comercial, por exemplo de pacientes ou consumidores.

A respeito da violência tipo III, de origem interna, em outras palavras, praticada entre sujeitos envolvidos do mesmo ambiente laboral. Apesar dos três tipos de violência no trabalho devam ser evitadas, a violência do tipo III carece de melhor atenção, pois sua origem está diretamente ligada ao poder diretivo do empresário. Á vista disso, Heloani e Barreto lecionam, a violência no ambiente de trabalho “(...) consiste em um desequilíbrio que nasce de uma relação centrada na imposição, no abuso de poder, na ameaça ou mesmo em ações desrespeitosas”. Apesar do contexto laboral, as formas atuais de violência no ambiente de trabalho refletem também nas mudanças no ambiente de trabalho: a aumento do trabalho provocado por recuperações produtivas, o avanço tecnológico, o surgimento de doenças físicas e mental entre empregados, a discriminação e o desemprego são exemplos de consequências das atuais práticas que influenciam no processo de comportamento violento. Sobre esse prisma,

tem-se que o comportamento de assédio no ambiente trabalho é uma das características da violência laboral. Essa violência não ocorre, tão somente em comportamentos de agressivos de cunho física ou verbal. Mas também, trata-se de uma prática que resulta em degradação do ambiente laboral disseminado no tempo, seu efeito principal é o abalo da saúde psicossocial dos empregados. Desse modo, o assédio moral no trabalho não se trata de um comportamento fortuito ou exato. Trata-se da “exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho”, propenso a cada vez mais desestabilizar o trabalhador. Ademais, além da reiteração desse comportamento, supra necessário, ainda, a intenção e o abuso do assediador.

O assédio moral, se dá ainda em níveis diversos, se manifestando, a exemplo, quando um empregado for assediado por um superior (assédio vertical), quando há agressão entre empregados no caso de um colega ser agredido por outro (assédio horizontal), ou, também, quando o superior é agredido pelo subordinado, essa prática é conhecida como assédio ascendente. De qualquer forma, tanto a violência quanto o assédio laboral passaram a ser compreendidos não tão somente como fenômenos isolados no ambiente de trabalho, mas sim como verdadeiros elementos do ambiente laboral. De tal modo, Laura María Chinaea reconhece os três sujeitos que envolvem o assédio ou a violência no ambiente de trabalho: são estes a vítima, o agressor e o entorno – conclui-se que não é possível compreender os atos de assédio no trabalho dissociada do meio ambiente laboral onde ocorre. Existe também, dentre outras características de tal fenômeno, por exemplo a prática de injúria, bem como o assédio moral coletivo, onde foca evidente o comportamento abusivo do empregador, que compromete todo um clima organizacional, a saúde dos empregados inclusive os próprios rendimento da empresa.

Porventura tem-se buscado cada vez mais o estudo a respeito do fenômeno de assédio organizacional. Vale ressaltar que embora os atos de violência e assédio no ambiente de trabalho acontecem no âmbito das relações individuais, uma vez que trata-se de relações complexas, multiformes, algumas vezes, velado, a extensão organizacional e coletiva da prática de assédio tem alcançado paulatinamente mais atenção, visto que a coordenação do trabalho é influencia e ainda determina para que a prática do assédio aconteça, a partir da exigência de metas exageradas, jornadas humilhantes, a competitividade entre colegas de trabalho em condições injustas.

Dessume-se, portanto, que, de tal modo, mesmo em casos isolados de assédio são, na prática, resultado da organização do ambiente de trabalho, posto que decorrem da distribuição do trabalho, dos limites hierárquicos, do exercício de poder ou da conduta de desempenho da organização produtiva. Evidente que o assédio e a violência no trabalho concebem ameaças em

vários âmbitos, posto que causam impactos negativos na dignidade dos trabalhadores assediados sob diversos parâmetros. Podendo citar como exemplo a discriminação e repreensão das vítimas, principalmente associadas a outras formas de assédio, tais como o racismo e a misoginia no ambiente laboral.

Em síntese, a precária informação devida a respeito da problemática da violência e assédio laboral dentro das relações não reflete a demanda pública que vem trazendo o tema. Luciana Baruki, a exemplo, traz a definição de tais práticas como “pandemia” no ambiente de trabalho, seja pela demonstração presente de modo coletivo e de alta disseminação, seja utilizando-se, de modo análogo, de uma problemática referente também à saúde ocupacional. De tal modo, as doenças resultado dessa violência representam perigos psicossociais que possui gravidade acentuada, e causam vários danos ultrapassando do campo da violação somente da saúde. Atinge também, outros bens tutelados, os direitos fundamentais dos trabalhadores, tais como da dignidade da pessoa humana, da integridade física, psíquica e sexual, da imagem e da honra. Conclui-se, que os fenômenos supramencionados carecem de atenção especial, bem como de produção de diálogos sobre a temática, estratégias para combater e prevenir, proposta por instituições nacionais e internacionais. E nessa perspectiva que nasce a Convenção nº 190 da OIT.

14.1 RESCISÃO INDIRETA

Sendo assim, surge a obrigação de indenizar sempre que o patrimônio moral do empregado ou do empregador for desrespeitado e ou agredido, restando comprovada a ofensa ou lesão à dignidade humana, assim como qualquer outro valor pessoal, entre qualquer dos componentes do contrato de trabalho (LOBREGAT, 2001, p. 115).

A dispensa indireta é um instituto do direito do trabalho onde ocorre a rescisão do contrato de trabalho pelo empregado, como resultado da justa causa praticada pelo empregador. A ação é do empregado, mas não deve ser confundida demissão voluntária, uma vez que nessa modalidade a causa do rompimento relaciona-se com o interesse do empregado, porém não há um mau procedimento causado praticado empregador. Para que ocorra a dispensa indireta deve a conduta de acordo com o previsto no art.483, “b” e “d” da CLT:

“Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:(...) b – for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;(...) d – não cumprir o empregador as obrigações do contrato”.

O rigor excessivo é conceituado por Valentin Carrion como sendo repreensões sem fundamento ou medidas disciplinares com repetição injustificada ou desproporcional em relação a qualquer ato do empregado, evidenciando uma perseguição ou intolerância; implicância ao dar ordens ou a exigência anormal em sua execução (CARRION,2000, p.365).

Silvio Rodrigues aduz que a responsabilidade do patrão por má conduta que caracteriza assédio moral praticada por seus empregados ou prepostos, no exercício do trabalho não há necessidade de se comprovar a *culpa in eligendo*, de que houve má conduta, ou a *culpa in vigilando*, quando não há a devida vigilância de seus diretores, portanto, responderá pelos danos causados (RODRIGUES, 2003, p. 83).

O Código Civil prevê a responsabilidade dos empregadores por ato de seus subordinados no art. 932:

“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”.

14.2 DANO MORAL E MATERIAL DECORRIDOS DO ASSÉDIO ELEITORAL

No Brasil, a juíza trabalhista Márcia Novaes Guedes abordou a questão do assédio moral pela primeira vez no campo jurídico com seu livro Terror psicológico no trabalho, de 2003.

Pioneira na pesquisa sobre o tema no Brasil foi Margarida Maria Silveira Barreto, médica pesquisadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), cuja dissertação de mestrado foi defendida em 2000, mas publicada em 2006 sobre Violência, Saúde e Trabalho: Jornadas de Humilhação.

Existem vários conceitos sobre o assédio moral, mas para ser considerado assédio deve haver uma conduta do assediador com comportamentos repetidos e prolongados com a intenção de prejudicar a vítima de alguma forma. O assédio moral na definição de Barreto é:

Assédio moral é a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de seus funções, sendo mais comum em relações hierárquicas autoritárias a assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o

ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego (BARRETO, 2000, p. 127). Márcia Novaes Guedes descreve sobre o de assédio moral como:

Toda forma de atos e comportamentos preferidos pelo patrão, gerente, superior hierárquico ou pelos colegas de trabalho que visa perseguir de forma contínua e ostensiva a vítima assediada, podendo gerara danos relevantes e/ou irreversíveis nos aspectos físicos, psicológico e morais e até mesmo existencial do assediado (GUEDES, 2005, p. 32).

Sob análise de Hádassa Dolores Bonilha Ferreira, uma análise do assédio moral como meio utilizado para materializar o fato, e não uma análise subjetiva:

É verdade que o assédio moral é um fenômeno subjetivo por natureza, mas isso não lhe retira os aspectos objetivos. Aferir o assédio moral tendo-se em mente somente os danos causados, isto é, as consequências geradas no trabalhador que dele foi vítima, seria demasiado injusto, visto que nem todas as pessoas reagem da mesma forma diante das situações hostis, humilhantes e degradantes. Por um lado, existem pessoas que, depois de certo tempo de luta, acabam sucumbindo física e psicologicamente às agressões, o que desencadeia o desenvolvimento de diversos tipos de doenças. Por outro lado, existem pessoas mais resistentes sem sofrer de qualquer doença física ou psicológica, mas que nem por isso deixam de ser afetadas por ele. Assim, julgar a questão somente pela ótica dos danos físicos e psicológicos gerados significaria condenar aqueles que são psicologicamente mais fortes a serem submissos às condições degradantes de trabalho só porque não adoecem diante do tratamento hostil que lhes é direcionado (FERREIRA, 2004, p. 126 e 127).

A constante evolução da social levou a evolução de alguns conceitos, dentre os quais vale ressaltar o de Ferreira:

O conceito de Assédio Moral tem se estendido, antes era caracterizado pela humilhação do trabalhador, logo hoje o conceito expandiu-se abrangendo o constrangimento, a supervisão excessiva, críticas infundadas, isolamento do trabalhador e perseguição durante o período laboral (FERREIRA, 2004, p. 86).

O assédio moral não deve ser relacionado a conflitos profissionais que ocorrem no ambiente do trabalho de forma eventual, como trabalho em excesso, cobranças a respeito de cumprimento de metas, ausência de segurança, trabalho de risco ou ergonomicamente desfavorável (HIRIGOYEN, 2012, p. 77). Tais situação como a má condição de trabalho, o stress e os conflitos interno no ambiente de trabalho em regra são relacionados ao assédio moral. Nesse viés Aguiar traz a distinção entre o conflito e o assédio moral:

É necessário, portanto, distinguir a comunicação verdadeira e simétrica, mesmo que gerada na esfera de um conflito, daquela comunicação perversa, subliminar, subreptícia, composta de subterfúgios, porque esta é uma das armas usadas pelo agressor para atingir sua vítima (AGUIAR, 2005, p. 117).

Conforme comenta a lição de Bernardo da Gama Lobo Xavier a respeito:

“O contrato de trabalho cessa, embora destinado a perdurar no tempo; vale o mesmo dizer que as relações contratuais de trabalho finalizam como quaisquer outras, e isto pela própria natureza das coisas (por exemplo, a morte ou invalidez do trabalhador), pela vontade concorde das partes ou até pela iniciativa de apenas um dos contraentes. Quanto à intervenção da vontade unilateral, deve-se sublinhar que um contrato de carácter permanente e em que as relações estão impregnadas pelas ideias de colaboração e confiança mútuas supõe possibilidades de desvinculação: é uma exigência de liberdade pessoal para o trabalhador e é também um postulado dos poderes de disposição em que a entidade patronal está investida quanto à condução da empresa e, portanto, à adequação do volume do trabalho nela empregado” (XAVIER, 1993, p. 448).

Caracterizada por comportamentos de assédio moral na relação trabalhista, a aparente não manutenção do contrato de trabalho resultado do descumprimento de suas obrigações por uma das partes, findando na rescisão imediata do contrato.

Não podemos confundir o *ius variandi* de um empregador com uma conduta caracterizada por assédio moral, pois muitas vezes é difícil distingui-los. O *ius variandi* é o poder de comando do empregador para flexibilizar todos os aspectos do contrato de trabalho, a fim de adequá-lo às exigências da atividade de trabalho.

O *ius variandi* do empregador encontra suas limitações nos termos básicos do contrato, conforme art. o artigo 483 da CLT, faz com que o descumprimento pelo empregador dos termos do contrato ou a obrigatoriedade de o empregado prestar serviços alheios ao contrato como justificativa para a rescisão do contrato.

De outro modo o assédio moral é analisado como a exposição dos trabalhadores a situações vexatórias e constrangedoras, recorrentes e prolongadas no período de jornada de trabalho ou no exercício de suas funções profissionais. Sendo mais comum entre relações onde há hierarquia e autoritarismo. Estas condutas vêm manifestando-se de forma crescente em desfavor dos trabalhadores com estabilidade, como os lesionados e os acidentados, visto que a empresa não quer mais o seu trabalho por se tornar este reduzido ou ineficiente e não pretende arcar com as despesas da sua dispensa (LIPPMANN, 2004, p. 18).

O direito do trabalho prevê sobre o assédio moral, por se tratar do ramo do Direito cuja função é de regular as relações entre empregados e empregadores no ambiente de trabalho, este princípio fundamental para tutela jurídica do trabalhador, que deve preservar a dignidade humana, bem como reparar os danos em caso de violação.

15. PROVÁVEIS MEDIDAS PARA COMBATER E PREVENIR O ASSÉDIO ELEITORAL

A criação de medidas preventivas para combater o assédio moral eleitoral dentro das empresas ou no ambiente de trabalho e harmonizar a convivência, uma forma de coibir as práticas de assédio no período eleitoral, como forma de proteger a liberdade para o trabalhador em escolher o seu voto.

Revisão aprofundada das normas e sua eficácia ao combate do assédio moral eleitoral, analisando assim o preceito jurisdicional adequado para aplicabilidade no tocante a disputa jurídica entre trabalhador e empregador;

Medidas protetivas ao trabalhador para inibir e amparar o empregado contra o ato do assediador no ambiente de trabalho, visando afastar o sentimento de injustiça e desamparo acarretado por sua hipossuficiência; Penalidades mais rígidas e reparações de danos mais eficaz em favor do assediado em face do assediador para uma que haja uma prevenção do assédio, e reparação ao empregado que sofreu o dano, buscando diminuir os efeitos do dano causado ao trabalhador.

As normas existentes podem ser levadas ao ambiente coletivo, como forma de pressionar e combater os atos ilícitos no ambiente de trabalho, sendo amparadas por sindicatos, bem como sua efetiva fiscalização mais intensas no período eleitoral.

CONCLUSÃO

Depreende-se, portanto que o voto direto e secreto é de suma importância para garantir da democracia no Brasil, visto que por meio deste a vontade soberana do povo se expressa no voto direto para escolha dos seus representantes.

O presente trabalho pautou-se em demonstrar como ocorriam as práticas dos denominados “votos de cabresto”, tão usual no período do coronelismo que se modernizou e ainda se encontra presente na atualidade, ganhando novas formas. Essa prática influência de forma negativa nas eleições e desestruturam o processo social e democrático, permitindo que os grupos privilegiados se mantenham no poder comandando a política e a economia, assim como ocorria na época dos coronéis.

Captar de forma ilícita, de várias formas diferentes, seja por meio econômico ou religioso, fere diretamente a democracia sendo um atentado a esta, bem como o direito constitucional à liberdade de voto.

O voto deve ser exercido de forma livre pelo povo, sem que ocorra a intervenção de terceiros. Essas práticas, tem-se o mesmo objetivo que o do período supramencionado, qual seja, a conservação do poder político.

De outro modo, a modernização do chamado “voto de cabresto” traz uma reflexão a respeito dos governantes e do processo eleitoral existente no Brasil. Faz-se necessário uma maior atenção ao cumprimento do dispositivo de Lei e sua devida aplicação, a fim de evitar para não se repetir o cenário vivido no período de desestabilização dos direitos sociais e políticos, e assim garantir o Estado Democrático de Direito em sua plenitude.

A eleição para presidente de 2022 ficaram marcadas por extremos. O desejo democrático entrou em conflito com a intolerância política gerada pelo fanatismo com atos de assédio eleitoral no ambiente de trabalho, e chegaram num nível tão elevado que ocasionou inúmeras denúncias.

O assédio eleitoral fere a democracia no país, além de ser um grande atraso social que retrocede a períodos já superados como do voto de cabresto e da Velha República, são comportamentos criminosos praticados pelo do poder econômico de forma abusiva que se caracteriza como coronelismo moderno, um fato lastimável.

A inexistência de regulamento mais agressivo para combater tal comportamento, objetivamente voltada ao empregador, juntada a deficiência de programas de confronto frente a sociedade, principalmente de propaganda levando informação sobre os canais de denúncia que não alcançam a sociedade de modo geral, vem contribuindo para que o poder

patronal continue com comportamentos abusivos violando os direitos dos trabalhadores, que por vezes são impedidos de cumprir sua autonomia da liberdade política que é garantida pela Constituição a todo cidadão. Com efeito, seria os discursos populares de fanatismo político, o atual contexto econômico e a uberização no ambiente de trabalho, um combinado de comportamentos sociais responsáveis pelas crescentes denúncias de assédio eleitoral no trabalho ocorridos nas últimas eleições? Tudo indica que sim. O protagonismo do assédio eleitoral vivenciado em 2022, marcado pelas manifestações no período pós-eleição, possibilitaram um estudo aprofundado da sociedade, objetivando compreender o que motivou a sociedade democrática brasileira ao comportamento retrógrado.

Espera-se, que diante desse contexto o assunto não seja abandonado ou discutido somente a cada quadriênio, esperando a sociedade democrática que a CPI instituída tenha como resultado consequências para os autores, embora seja muito bem-aceito a criação de um regulamento voltado para as relações de trabalhistas, visto que os trabalhadores são a principal vítima do assédio eleitoral.

À vista disso, ressalta-se de suma importância que o trabalhador se sinta seguro e otimista para fazer a denúncia dos abusos sofridos pelo patrão, sem que sofra qualquer prejuízo às seus direitos e garantias constitucionais. E diante da ciência da prática de um crime eleitoral deve buscar meios para denunciar.

Desse modo, vale-se do presente estudo para informar que a denúncia de assédio eleitoral pode ser realizada anonimamente, através do eletrônico “<https://peticaoamento.prt2.mpt.mp.br/denuncia>” ou também pelo Instagram @mptrabalho, por intermédio do Ministério Público do Trabalho.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, André Luiz Souza. Assédio moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente de trabalho. São Paulo: **LTr**, 2005.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Meio Ambiente do Trabalho Saudável e Equilibrado: Proteção à Saúde do Trabalhador. **Meio ambiente do Trabalho – Revista Eletrônica**, p. 42-66, Out. 2013. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95514/2013_alvarenga_rubia_meio_ambiente.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 30 jan. 2023.

ARALDI JÚNIOR, João Irineu. O princípio da igualdade como expressão dos direitos fundamentais do cidadão. 2020 *apud* BANDEIRA de MELLO, Celso Antônio. **Conteúdo Jurídico do princípio da igualdade**. 3 ed. São Paulo: Malheiros, 1999. p. 18. Disponível em: https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-constitucional/o-principio-da-igualdade-com-o-expressao-dos-direitos-fundamentais-do-cidadao/#_edn20>. Acesso em: 10 fev. 2023.

ARAUJO, Maria Paula; SILVA, Izabel Pimentel da. **Ditadura militar e democracia no Brasil**: história, imagem e testemunho - 1. ed. - Rio de Janeiro: Ponteio, 2013.

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 9 dez 2022.

BARBOSA, Rui. **Oração aos moços**. 5º ed. Rio de Janeiro: Fundação Casa de Rui Barbosa, 1997. Disponível em: http://www.casaruibarbosa.gov.br/dados/DOC/artigos/rui_barbosa/FCRB_RuiBarbosa_Oracao_aos_mocos.pdf>. Acesso em: 01 fev. 2023.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. Uma jornada de humilhações. 200. 266 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – **PUC**, São Paulo, 2000.

BARRETO, Margarida. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. Ed. São Paulo – EDUC Editora Puc DP. 2003.

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 10 de nov. 2022.

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 10 dez de 2022.

BRASIL. **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: 01 ago. 2022.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em: 20 ago. 2022.

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: 01 ago. 2022.

BRASIL. Lei n.º 5.250, de 9 de fevereiro de 1967. Regula a liberdade de manifestação do pensamento e de informação. **Diário Oficial da União**, Brasília, 10 fev. 1967.

BRASIL. **Lei nº 12.965**, de 23 de abril de 2014. Estabelece princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da internet no Brasil. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20112014/2014/lei/112965.htm.]

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. Brasília, DF: Presidência da República, [2017].

Disponível:http://www.planalto.gov.br/ccivil03/_Ato2015_2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 01 ago. 2022.

BRASIL. **Lei nº 4.737**, de 15 de julho de 1965. Institui o Código Eleitoral. Brasília, DF: Presidência da República, Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4737.htm.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **RECOMENDAÇÃO 01/2022**. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/outrasprovidencias_11539-2022_gerado-em-26-08-2022-12h34min35s.pdf. Acesso em: 15 de out. de 2022.

]

BRASIL. **Projeto de Lei nº 2735**, de 2022. Congresso Nacional. Brasília. 25 nov. 2022. Disponível em <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/155054>. Acesso em 9 dez 2022.

BRASIL. Superior Tribunal Eleitoral. **Mensagem do TSE reforça que é crime qualquer forma de coação a trabalhadores para votar em candidatos**. Disponível em: <https://www.tse.jus.br/comunicacao/noticias/2022/Outubro/mensagem-do-tse-reforca-que-e-crime-qualquer-forma-de-coacao-a-trabalhadores-para-votar-em-candidatos>. Acesso em: 15 de out. de 2022.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2000.

CARTA CAPITAL. Empregados denunciam coação para participar de atos golpistas nas estradas em SC. Brasil. 14 nov. 2022. Disponível em <https://www.cartacapital.com.br/politica/empregados-denunciam-coacao-para-participar-de-atos-golpistas-nas-estradas-em-sc/>. Acesso em 9 dez 2022

CATANHO DA SILVA, Guilherme Oliveira. **O meio ambiente do trabalho e o princípio da dignidade da pessoa humana**. 2015. Disponível em: https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/roles/trabalho-seguro/eventos/2015-05-30/guilherme_catanho_silva_meio_ambiente_do_trabalho.pdf>. Acesso em: 29 jan. 2023.

CHEMIN, Pauline de Moraes. **Importância do princípio da dignidade humana**. 2009. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2009-jan-23/importancia_principio_dignidade_humana_constituicao_88. Acesso em: 01 fev. 2023.

CORRÊA, Fabricio da Mata. **É legal a utilização de conversas gravadas de forma oculta como prova processual?** 2001. Disponível em: <https://fabriciocorrea.jusbrasil.com.br/artigos/518443109/e-legal-a-utilizacao-de-conversas-gravadas-de-forma-oculta-como-prova-processual>>. Acesso em: 23 fev. 2023.

CRESTANI, Leandro Araújo. O surgimento do inimigo interno: Ditadura Militar no Brasil (1964 a 1985). **Revista História em Reflexão**: Vol. 5 n. 9 – UFGD - Dourados jan/jun 2011

CUNHA, Antônio Geraldo da. **Dicionário etimológico da língua portuguesa**. 3 ed. Rio de Janeiro: Lexikon, 2007.

CUNHA, Elisete Maria. **Assédio Sexual no Trabalho**. 2011. Disponível em: <ftp://ftp.trt12.gov.br/biblioteca/52521.pdf>>. Acesso em: 29 fev. 2023.

CUTRIM, M.R. S.- Abuso do poder religioso: uma nova figura no direito eleitoral? Portal **Eletrônico JusBrasil** [2011]. Disponível em: www.jusbrasil.com.br>. Acesso em 02 set. 2022.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Responsabilidade civil no direito do trabalho. 6 ed. São Paulo: **LTr**, 2017.

DATAFOLHA INSTITUTO DE PESQUISAS. 42% das mulheres brasileiras já sofreram assédio sexual. **Uol**. Disponível em: <https://datafolha.folha.uol.com.br/opiniaopublica/2018/01/1949701-42-das-mulheres-ja-sofreram-assedio-sexual.shtml>. Acesso em: 30 jan. 2023.

FERREIRA, Hadassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. 1º ed., Campinas: Russel Editores, 2004.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 14º ed. São Paulo: Saraiva, 2013. Disponível em: https://www.academia.edu/34834606/Celso_Antonio_Pacheco_Fiorillo_-_Curso_De_Direito_Ambiental_Brasileiro>. Acesso em: 20 jan. 2023.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques. Saúde mental para e pelo trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v.67, n 6, p. 679, junho, 2003.

G1. Caminhoneiros relatam que foram obrigados a fazer bloqueios ou que estão presos no congestionamento. 02 nov 2022. Disponível em <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2022/11/02/caminhoneiros-relatam-que-foram-obrigados-a-fazer-bloqueios-ou-que-estao-parados-no-congestionamento.ghtml>. Acesso em 9 dez 2022.

GERVAISEAU, M.; BARRETO, M. Assédio Moral no trabalho. **PUC-SP**. <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/17370/1/Margarida%20Maria%20Silveira%20Barreto.pdf>. Acessado em 11 de outubro de 2022.

GIGLIO, Wagner. D. **Justa causa**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 1996.

GOMES, Jairo José. **Direito Eleitoral**. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

GOMES, José Jairo. Abuso de poder. **Direito Eleitoral**. 2. Ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2008. P. 236.

GUARDIA, Augusto Bazanelli Medina. **Princípios do Direito Individual do Trabalho**. 2016. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/46953/principios-do-direito-individual-do-trabalho#:~:text=Os%20princ%C3%ADpios%20apresentam%20tr%C3%ADplice%20fun%C3%A7%C3%A3o,para%20a%20interpreta%C3%A7%C3%A3o%20das%20normas>. Acesso em: 01 fev. 2023.

GUEDES, Márcia Novaes. Terror psicológico no trabalho. 2. Ed. São Paulo: LTr, 2005.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

ÍCARO, Pedro. Hoje a eleição se passa dentro do segredo da urna. 2021. **Correio Braziliense**. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/politica/2021/05/4925857-hoje-a-eleicao-se-passadentro-do-segredo-da-urna-afirma-bia-kicis.html>.

JAIRO, Araldi. **A magia do populismo: bolsonaristas e lulistas, o mesmo cabresto**. Brasil: News D Editorial, 2022.

JARDIM, Sílvia. Depressão e trabalho: ruptura de laço social. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, 36 (123), p. 84-92, 2011.

JUSTI, J; VIEIRA, T. P. Manual para padronização de trabalhos de graduação e pós-graduação lato sensu e stricto sensu. Rio Verde: Ed. UniRV, 2016.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 13.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021. p. 35.

LEYMANN, H. När Livet Slår Till Stockholm: **Natur & Kultur**, 1989.

LEYMANN, H; GUSTAFSSON, A. **Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders**. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 5, n. 2, p. 251-275, 1996.

LIPPMANN, Ernesto. Assédio Sexual nas relações de trabalho: prevenindo indenizações caras após a Lei 10.224/2001. **ADCOAS Trabalhista**. Ed Esplanada. Ano III. Mar. 2002. Vol. 27.

LOBREGAT, Marcus Vinicius. Dano moral nas relações individuais do trabalho. São Paulo: LTr, 2001.

MAIA, Flávia. Número de denúncias de assédio eleitoral em 2022 é 12 vezes maior que em 2018. Brasília: **JOTA**. 31 out 2022. Disponível em <https://www.jota.info/eleicoes/denuncias-de-assedio-eleitoral-em-2022-e-12-vezes-maior-que-2018-31102022>. Acesso em 9 dez 2022.

MARIANO, Marcelo. O que é locaute e por que empresários não podem obrigar funcionários a cruzarem os braços. Goiás: **Diário de Goiás**. 08 nov 2022. Disponível em <https://diariodegoias.com.br/o-que-e-locaute-e-por-que-empresarios-nao-podem-obrigar-funcionarios-a-cruzarem-os-bracos/260393/>. Acesso em 9 dez 2022.

MARTA, Taís Nader; KUMAGAI, Cibele. **Princípio da dignidade da pessoa humana**. 2010. Disponível em: https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-constitucional/principio-da-dignidade-da-pessoa-humana/#_ftn1>. Acesso em: 01 fev. 2023.

MARTINHO, Francisco Carlos Palomanes (org.) **Democracia e Ditadura no Brasil**. Rio de Janeiro: Eduerj, 2006.

MATOS, Mafalda. O Direito Premial no Combate ao Crime de Corrupção, Dissertação de Mestrado em Forense, sob a Orientação do Senhor Professor Doutor Germano Marques da Silva, **Universidade Católica Portuguesa**, Lisboa, 2013.

MATOSSO, Arnaud. **Ensaio sobre Lulismo, Bolsonarismo, Populismo**. Pernambuco: Vedas Produções, 2022. Pág. 8-9.

MELO, Luisa. Assédio Moral é prática abusiva mais denunciada em empresas. **Revista Exame**. Disponível em: <http://exame.abril.com.br/negocios/noticias/assedio-moral-e-pratica-abusiva-mais-denunciada-em-empresas>. Acessado em 12 de outubro de 2022.

MORAES, T; SILVA, E. **Operação Araguaia: os arquivos secretos da guerrilha**. Geração Editorial, 2019.

MOTTA, Artur Francisco Mori Rodrigues. **A dignidade da pessoa humana e sua definição**. 2013. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direitos-humanos/a-dignidade-da-pessoa-humana-e-sua-definicao/>>. Acesso em: 01 fev. 2023.

NETO, Jaime Barreiros. Histórico do processo eleitoral brasileiro e retrospectiva das eleições. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 14, n. 2162, 2 jun. 2009. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/12872>. Acesso em: 21 out. 2022.

NICOLAU, Jairo. **Eleições no Brasil: do Império aos dias atuais**. Editora Zahar/RJ, 2012.

NOVELINO, Marcelo. **Direito Constitucional**. 2 ed. São Paulo, Método: 2008.

OLIVEIRA, Carmen Gabrielli Ferreira; PEREIRA, William Eufrásio Nunes. Coronelismo e direito eleitoral na velha república. Natal/RN – v. 13 nº 2: **Interface UFRN**. Ago a Dez 2016. Pág. 69-71. Disponível em <https://ojs.ccsa.ufrn.br/index.php/interface/article/view/715>. Acesso em 9 dez 2022.

ONU. Declaração Universal dos Direitos Humanos. 1948. Disponível em: <https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=por>>. Acesso em: 01 jul. 2020.

PEREIRA, Rodolfo Viana (Org.). Direitos políticos, liberdade de expressão e discurso de ódio. Belo Horizonte: **IDDE**, 2018. p. 203-220.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. Disponível em: <http://professor.pucgoias.edu.br/SiteDocente/admin/arquivosUpload/17973/material/FI%C3%A1via%20Piovesan%20DH%20Direito%20Constitucional.pdf>. Acesso em: 01 fev. 2023.

PONTE, Antônio Carlos da. **Crimes eleitorais**. São Paulo: Saraiva, 2008.

ROCHA, Cármen Lúcia Antunes. **O princípio da dignidade da Pessoa humana e a exclusão social**. Jurisprudência Catarinense, Florianópolis, v. 35, n. 117, p. 71-107, abr./jun. 2009. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/79135829.pdf>>. Acesso em: 01 fev. 2023.

RODRIGUES, Silvio. **Direito civil**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2003. Volume 4. Responsabilidade civil.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. Assédio moral nas relações de emprego. Dissertação de mestrado em Direito. São Paulo: **Pontifícia Universidade Católica**, 2005.

SANTIS, Rosa Maria. Meio ambiente do trabalho: um direito fundamental. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 22, n. 4984, 22 fev. 2017. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/49602>. Acesso em: 3 abr. 2023. Acesso em: 22 jan. 2023.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Internacionalização dos direitos Humanos Trabalhistas: o advento da dimensão objetiva e subjetiva dos direitos fundamentais. **Caderno de direito**, Piracicaba, p. 81-95, jan/dez, 2007. Disponível em: [file:///C:/Users/batis/Downloads/618-Enoque Ribeiro dos Santos1785-1-PB.pdf](file:///C:/Users/batis/Downloads/618-Enoque%20Ribeiro%20dos%20Santos1785-1-PB.pdf). Acesso em: 01 fev. 2023.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Internacionalização dos direitos Humanos Trabalhistas: o advento da dimensão objetiva e subjetiva dos direitos fundamentais. **Caderno de direito**, Piracicaba, p. 81-95, jan/dez, 2007. Disponível em: [file:///C:/Users/batis/Downloads/618-Enoque Ribeiro dos Santos1785-1-PB.pdf](file:///C:/Users/batis/Downloads/618-Enoque%20Ribeiro%20dos%20Santos1785-1-PB.pdf)>. Acesso em: 01 jan. 2023.

SANTOS, Suzy; CAPPARELLI, Sérgio. Coronelismo, radiodifusão e voto: a nova face de um velho conceito In: BRITTOS, Valério Cruz; BOLAÑO, César Ricardo Siqueira (Org.). **Rede Globo: 40 anos de poder e hegemonia**. 1 ed. São Paulo : Paulus, 2005, v.1, p. 77101

SARMENTO, Daniel. A ponderação de interesses na Constituição Federal. 1ª ed. Segunda tiragem. Rio de Janeiro: **Lumen Juris**, 2002.

SARMENTO, Daniel. *A ponderação de interesses na Constituição Federal*. 1ª edição – segunda tiragem. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2002.

SEPULVEDA, Luciano; et.al. Compra de Votos: Uma Nova Modalidade do “Voto de Cabresto” na Atualidade Política Brasileira. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**. Ano 03, Ed. 07, Vol. 04, pp. 20-30, julho de 2018. ISSN:2448-0959.

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, p. 13-51, 2015.

SILVA, A.A.; ASSUNÇÃO, M. C. M. - Abuso do poder religioso nas eleições: desincompatibilização de sacerdotes e pastores. **Portal Eletrônico Jus**, 2013.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 19. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Malheiros, 2001.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 25. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2000.

SILVA, José Afonso da. Dos Princípios Fundamentais: Dos Princípios Constitucionais. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 24. Ed. Rev. Atual. São Paulo: Malheiros Editores, 2005. P. 133.

SILVA, Paula Cristina Carvalho da. Assédio Moral Trabalho. Dissertação. 35 p. Coimbra. **Universidade de Coimbra**, 2007. <http://www4.fe.uc.pt/fontes/trabalhos/2007003.pdf>>. Acessado em 11 de outubro de 2022.

SIMM, Zeno. **O acoso psíquico na relação de emprego como violação de direitos fundamentais do trabalhador no âmbito empresarial e as respostas jurídicas para sua prevenção e reparação**. 2007. Disponível em: <http://dominiopublico.mec.gov.br/download/teste/arqs/cp043833.pdf>>. Acesso em: 03 jan. 2023.

SOBRINHO, Wanderley Préite. Assédio eleitoral atinge mais os pobres, diz procurador-geral do Trabalho. São Paulo: **UOL**. 27 out 2022. Disponível em <https://noticias.uol.com.br/eleicoes/2022/10/27/assedio-eleitoral-entrevista-eleicoes-2022-procurador-geral-do-trabalho.htm>. Acesso em 9 dez 2022.

TRINDADE, Rodrigo. República velha reboot. Brasil: **Revisão Trabalhista**. 23 out 2022. Disponível em <https://revisaotrabalhista.net.br/2022/10/23/assedio-eleitoral/>. Acesso em 9 dez 2022.

VAPIANA, Tábata. Juiz proíbe empresário de obrigar empregado a participar de ato golpista. Brasil: **CONJUR – Revista Consultor Jurídico**. 14 nov 2022. Disponível em <https://www.conjur.com.br/2022-nov-14/empresario-nao-obrigar-empregado-ir-atos-golpistas>. Acesso em 9 dez 2022.

VEIGA JUNIOR, Celso Leal da. A competência da justiça do trabalho e os danos morais. São Paulo: **LTr**, 2000.

VILAÇA, Marcos Vinícios; ALBUQUERQUE, Roberto Cavalcanti de. Coronel, coronéis: apogeu e declínio do coronelismo no Nordeste. 5 ed. Rio de Janeiro: Editora Bertand Brasil, 2006. Pág. 61-62 *apud* OLIVEIRA, Carmen Gabrielli Ferreira; PEREIRA, William Eufrásio Nunes. Coronelismo e direito eleitoral na velha república. Natal/RN – v. 13 n° 2: **Interface URFN**. Ago a Dez 2016. Pág. 61-62. Disponível em: <https://ojs.ccsa.ufrn.br/index.php/interface/article/view/715>. Acesso em 9 dez 2022.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. Lisboa/São Paulo: Verbo, 1993.

ZULINI, Jaqueline Porto; RICCI, Paolo. O Código Eleitoral de 1932 e as eleições da Era Vargas: um passo na direção da democracia? **Estudos Históricos** (Rio de Janeiro) [online]. 2020, v. 33, n. 71 [Acessado 21 Outubro 2022], pp. 600-623. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S2178-14942020000300009>>. Epub 14 Set 2020. ISSN 2178-1494. <https://doi.org/10.1590/S2178-14942020000300009>.

RELATÓRIO DE VERIFICAÇÃO DE PLÁGIO

DISCENTE: Kenia Dias dos Santos Matos Menezes

CURSO: Direito

DATA DE ANÁLISE: 08.05.2023

RESULTADO DA ANÁLISE

Estatísticas

Suspeitas na Internet: **1,67%**

Percentual do texto com expressões localizadas na internet [▲](#)

Suspeitas confirmadas: **0,66%**

Confirmada existência dos trechos suspeitos nos endereços encontrados [▲](#)

Texto analisado: **97,64%**

Percentual do texto efetivamente analisado (frases curtas, caracteres especiais, texto quebrado não são analisados).

Sucesso da análise: **100%**

Percentual das pesquisas com sucesso, indica a qualidade da análise, quanto maior, melhor.

Analisado por Plagius - Detector de Plágio 2.8.5
segunda-feira, 8 de maio de 2023 17:41

PARECER FINAL

Declaro para devidos fins, que o trabalho da discente **KENIA DIAS DOS SANTOS MATOS MENEZES**, n. de matrícula **37668**, do curso de Direito, foi aprovado na verificação de plágio, com porcentagem conferida em 1,67%. Devendo a aluna fazer as correções necessárias.

Assinado digitalmente por: Herta Maria de A?ucena do Nascimento Soeiro
Razão: Faculdade de Educação e Meio Ambiente - FAEMA

(assinado eletronicamente)
HERTA MARIA DE AÇUCENA DO N. SOEIRO
Bibliotecária CRB 1114/11
Biblioteca Central Júlio Bordignon
Centro Universitário FAEMA – UNIFAEMA