



B1

ISSN: 2595-1661

ARTIGO

Listas de conteúdos disponíveis em [Portal de Periódicos CAPES](#)

Revista JRG de Estudos Acadêmicos

Página da revista:

<https://revistajrg.com/index.php/jrg>



Assédio eleitoral no ambiente de trabalho: análise das denúncias ocorridas no Brasil em 2022

Electoral harassment in the workplace: analysis of complaints in Brazil in 2022

DOI: 10.55892/jrg.v8i18.2205

ARK: 57118/JRG.v8i18.2205

Recebido: 30/05/2025 | Aceito: 04/06/2025 | Publicado *on-line*: 06/06/2025

Genilson Alves Moreira¹

<https://orcid.org/0009-0000-0153-2883>

<http://lattes.cnpq.br/6939985967394261>

Centro de Ensino Superior de Palmas, TO, Brasil

E-mail: genilsonalves346989@gmail.com

Evandro Borges Arantes²

<https://orcid.org/0009-0003-5408-5185>

<https://lattes.cnpq.br/7203374150110662>

Instituto Tocantinense de Educação superior e Pesquisa LTDA, TO, Brasil

E-mail: borges@advocaciaespecializada.net.br



Resumo

As eleições de 2022 testemunharam um aumento alarmante nos casos de assédio eleitoral no ambiente de trabalho, revelando uma preocupante erosão dos direitos dos trabalhadores. A partir da problemática, tem-se como pergunta de partida desta pesquisa: quais fatores elevaram os crescentes casos de assédio por parte do empregador ao empregado? Para responder ao questionamento, tem-se como objetivo geral estudar as razões que elevaram o índice do crime de assédio eleitoral no ambiente de trabalho. Quanto aos objetivos específicos, pretende-se investigar quais fatores levaram os superiores hierárquicos a cometerem esse tipo de infração, analisar o assédio eleitoral no ambiente de trabalho sob a ótica do abuso de poder do empregador contra o empregado e discorrer sobre os dados apresentados relacionados à eleição de 2022. A amostragem escolhida justifica-se diante da problemática aventada e do referido recorte temporal relacionado ao aumento de casos de violações do direito do trabalhador. Para a análise dos dados coletados, aplicar-se-á a metodologia analítica descritiva para entender os fatos apresentados neste trabalho. Com o resultado desta pesquisa, pretende-se contribuir para o diagnóstico institucional das práticas de assédio eleitoral nos ambientes de trabalho.

Palavras-chave: Abuso de poder; Assédio; Denúncia; Eleição e Trabalho.

¹ Estudante do 9º período do curso de Direito do Centro de Ensino Superior de Palmas - CESUP. E-mail: genilsonalves346989@gmail.com

² Professor Universitário, Advogado e Consultor Jurídico. Mestre em Prestação Jurisdicional e Direitos Humanos pela Universidade e Federal do Tocantins (UFT). Especialista em Direito Público: Constitucional e Administrativo pela Faculdade de Direito do Vale do Rio Doce (2004) e Especialista em Ciências Jurídico-Políticas pela Faculdade São José (2013). Graduado em Direito pela Universidade Estadual de Maringá (1999). Foi Pró-Reitor de Administração e Finanças da Universidade do Tocantins (UNITINS), Diretor Acadêmico da Faculdade Presidente Antônio Carlos (ITPAC), bem como Coordenador dos Cursos de Direito em diversas instituições (Centro Universitário Católica do Tocantins, Uninassau-Palmas; e CESUP). Presidiu a Comissão de Ensino Jurídico da OAB/TO.

Abstract

The 2022 elections witnessed an alarming increase in cases of electoral harassment in the workplace, revealing a worrying erosion of workers' rights. From the problematic, the starting question of this research is what factors increased the growing cases of harassment by the employer towards the employee. To answer the question, the general objective is to study the reasons that raised the rate of the crime of electoral harassment in the workplace. As for the specific objectives, it is intended to investigate which factors led hierarchical superiors to commit this type of infraction, analyze electoral harassment in the workplace focusing on the abuse of employer power against the employee, and discuss the data presented related to the 2022 election. The sample chosen is justified in view of the problem raised and the aforementioned time frame related to the increase in cases of violations of workers' rights. For the analysis of the collected data, the descriptive analytical methodology will be applied to understand the facts presented in this work. The result of this research is intended to contribute to the institutional diagnosis of electoral harassment practices in the workplace.

Keywords: Abuse of power; Harassment; Complaint; Election and Work.

1. Introdução

O assédio eleitoral nas relações de trabalho, por volta de 1989, desde essa época era conhecido como “voto de cabresto”, até o fim dos anos 80. Dessa maneira, trata-se de uma forma, infelizmente comum, de coação, que impõe as vontades do empregador sobre seus empregados, expondo-os a situações humilhantes e constrangedoras, com o objetivo de obter votos para um candidato de sua preferência ou em seu próprio pleito eleitoral. Tais ações persistem, principalmente em épocas de eleição, nas quais ocorre um aumento gradativo, e acontecem de forma explícita, expondo assim um risco para a garantia de liberdade de voto dos cidadãos, a moral no ambiente laboral, a dignidade da pessoa humana e a democracia.

Tendo em vista que muitas vezes esse assédio passa despercebido pelos empregados, seja por não considerarem que tais atos são crimes ou por desconhecimento sobre esses tipos de condutas, além do receio de denunciar por motivos de ameaças e até mesmo perda da função ou cargo, pelo fato de os trabalhadores serem os mais vulneráveis na relação. Com isso, a problemática persiste devido não só ao legado histórico, mas também à priorização de interesses financeiros.

Logo, a presente pesquisa aborda o aumento no número de denúncias de assédio eleitoral no ambiente de trabalho. O objetivo geral é estudar as razões que elevaram os índices desse tipo de infração no contexto laboral. A pesquisa desdobra-se em três objetivos específicos: investigar os fatores que levaram superiores hierárquicos a cometerem essa infração; especificar a problemática do assédio eleitoral no ambiente de trabalho, particularmente no que se refere à atuação do empregador em relação ao empregado; e analisar os dados relacionados ao assédio eleitoral nas eleições de 2022.

De igual modo, o assédio eleitoral no setor privado é caracterizado como uma forma de assédio moral, o que torna o empregador passível de indenização por danos morais. Além disso, a empresa pode ser responsabilizada por omissão, caso não adote medidas para proibir ou combater essa prática. Já no setor público, o assédio eleitoral pode configurar improbidade administrativa (Lei nº 8.429/1992), resultando em sanções graves, como a perda dos direitos políticos e a demissão do servidor.

Também pode violar o código de ética profissional, levando a punições disciplinares, como advertências, suspensões e até demissão.

Dessa forma, para que o processo eleitoral ocorra de forma justa e correta, é preciso que o eleitor escolha livremente dentre os candidatos aqueles que mais representam as suas ideologias e que se alinhem com as suas expectativas para o futuro do país. Nesse sentido, para que o processo eleitoral ocorra da melhor forma possível, é preciso proteger aquelas pessoas que, diante de uma relação hierárquica, podem ser constrangidas e influenciadas a votar da forma que o seu superior determine.

Portanto, é necessário que o Tribunal Superior Eleitoral (TSE), entre outros institutos, possa descortinar esse fenômeno à população e conscientizá-la de que existem elementos para o combate ao assédio eleitoral, por meio da estruturação dos órgãos fiscalizadores, divulgação das ações e campanhas institucionais nos veículos de comunicação e mídias sociais, discussão do tema em todas as esferas que o fenômeno alcança, da sociologia política ao direito eleitoral, direito administrativo e direito do trabalho.

2. Metodologia

A amostragem escolhida se justifica diante da problemática aventada e ao referido recorte temporal relacionado ao aumento de casos de violações do direito do trabalhador.

Para a análise dos dados coletados aplicar-se-á metodologia analítica descritiva para entender os fatos apresentados nesse artigos. Com o resultado dessa pesquisa pretende-se contribuir para o diagnóstico institucional das práticas de assédio eleitoral nos ambientes de trabalho. Para isso, será realizada pesquisa no site do Ministério Público do Trabalho, na aba que trata sobre o assédio eleitoral no ambiente de trabalho, pois durante a pesquisa, serão analisados os seguintes motivos que caracterizam tal prática aqui no Brasil, entretanto, a atuação do MPT, através de campanhas de esclarecimento, de uma especial organização interna e da celeridade nas decisões judiciais foi fundamental para a sociedade.

Para se atingir os objetivos, a pesquisa será desenvolvida a partir da utilização do método indutivo, de maneira que o estudo será levado a efeito através da análise de situações efetivamente e integradas a abordagem e das repercussões jurídicas decorrentes das suas circunstâncias, buscando se chega, ao final, a uma conclusão geral sobre o tema.

Será utilizada a técnica de pesquisa bibliográfica e documental, consistindo na revisão da literatura relacionada à temática abordada. Para tanto, se recorrerá a análise de obras clássicas, leis, códigos, dissertações, artigos científicos publicados em revistas eletrônicas especializadas e sites jurídicos, etc.

Estes estudos exigem a construção de hipóteses de relação casual, que são caracterizadas por envolverem uma variável independente que se supõe influenciar uma ou várias outras variáveis dependentes (Gil, 2008).

O crescimento exponencial do número de denúncias e de investigados mereceu farto destaque na mídia nacional. A divulgação imediata, pela Secretaria de Comunicação institucional, da celebração dos Termos de Ajuste de Conduta e do ajuizamento das Ações Cíveis Públicas reforçou a percepção da sociedade brasileira sobre a ilicitude da conduta e a punibilidade dos assediadores.

3. Fatores que levaram os superiores hierárquicos a cometerem esse tipo de infração

Torna-se fácil observar qual é o intuito dos superiores ao realizarem tais atos, ao relembrar os casos práticos no Brasil, conforme apontam as denúncias de casos concretos de assédio eleitoral registradas pelo Ministério Público do Trabalho (MPT). Por essa razão, esses casos incluem compra de votos, demissão em massa e até mesmo obrigar os funcionários a filmarem seus votos para determinar se continuariam ou não na empresa, conforme dados publicados pelo site do Ministério Público do Trabalho (MPT, 2022). Entretanto, os motivos que levam esses superiores a cometerem essas infrações podem ser aspectos de interesses pessoais e econômicos. Inúmeros gestores podem ter interesse em eleger candidatos que favoreçam as políticas ou regulamentações que beneficiem economicamente a empresa e os órgãos públicos.

No setor privado, a omissão das empresas é um fator preponderante que estimula a prática do assédio, pois a falta de posicionamento institucional pode encorajar superiores hierárquicos a cometerem tais abusos. Além disso, pode gerar um ambiente hostil e desconfortável, especialmente quando um gerente faz comentários depreciativos sobre funcionários que demonstram apoio político a um candidato.

No caso do setor público, o assédio eleitoral pode ser ainda mais sério, pois envolve o uso de poder e autoridade pública para pressionar subordinados a apoiar um determinado candidato. Isso pode configurar improbidade administrativa, conforme a Lei nº 8.429/1992, e as punições podem ser rigorosas, incluindo perda da função pública e suspensão dos direitos políticos. Além do mais, o código de ética profissional do servidor público proíbe comportamentos que envolvem coação ou uso de influência para fins eleitorais.

A cultura organizacional autoritária também pode contribuir para o assédio eleitoral. Empresas com uma estrutura mais rígida ou autoritária podem ter lideranças que consideram aceitável controlar o comportamento dos empregados, incluindo suas escolhas eleitorais. Além disso, a falta de conhecimento legal pode levar gerentes a não entender completamente a ilegalidade e a gravidade do assédio eleitoral.

O assédio eleitoral no ambiente de trabalho representa uma ameaça direta à democracia, tornando a relação trabalhista desagradável, comprometendo a liberdade de escolha do trabalhador e sua dignidade. Para enfrentar esse problema, é fundamental compreender suas nuances e empregar instrumentos jurídicos e educacionais que promovam a conscientização e a proteção dos direitos dos trabalhadores.

Além disso, o alinhamento político pessoal pode levar algumas lideranças a tentar impor suas próprias visões políticas como uma extensão de seu poder no ambiente de trabalho. A percepção de impunidade também pode incentivar gestores a cometer infrações, especialmente se acreditam que a fiscalização será mínima ou que as penalidades serão baixas.

O assédio eleitoral ofende os princípios fundamentais da República Federativa do Brasil, previstos no art. 1º da Constituição Federal, que estabelece a cidadania e os valores sociais do trabalho. Além disso, o parágrafo único do mesmo artigo instituiu a democracia representativa, declarando que “todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente” (BRASIL, 1988).

O processo eleitoral é um dos pilares fundamentais do Estado Democrático de Direito, pois é por ele que se concretizam o sufrágio universal e a escolha legítima dos governantes. O sufrágio universal é um dos principais princípios do Direito Eleitoral,

segundo o qual todos os cidadãos têm direito a votar e serem votados, desde que atendam aos requisitos legais.

Casos concretos de assédio eleitoral foram flagrados em todo o país, de Norte a Sul, em razão do acirramento da disputa eleitoral. O Ministério Público do Trabalho apresentou dados que mostram a gravidade do problema. É de extrema importância que o Estado busque proteger os direitos eleitorais e sempre procure novos mecanismos com o intuito de coibir ainda mais novos casos, pois não se tratam de direitos simples, mas de direitos constitucionais e personalíssimos, que constroem a própria existência, carregando a essência do ser humano. Em outras palavras, em sentido amplo, política corresponde a todo jogo de

influência dentro das relações humanas. Diante do pacto social, ao vivermos em sociedade, ora influenciamos determinadas pessoas, ora somos influenciados por elas. Esse jogo de influências é inevitável e corresponde à própria essência humana, operando-se, na maioria das vezes, de forma inconsciente. Por isso, Aristóteles (1997, *apud* LENZA, 2011) dizia que “todo homem é um ser essencialmente político”, pois o simples fato de uma pessoa existir em determinado grupo provoca a transformação deste, uma vez que sua presença, independentemente de sua vontade, influencia de alguma forma.

O assédio eleitoral ocorre em diversas relações e é considerado crime quando um servidor público se vale de sua autoridade para coagir alguém a votar ou não votar em determinado candidato ou partido, conforme disposto no artigo 300 do Código Eleitoral (Lei nº 4.737 de 1965). A pena é de até seis meses de detenção, mais multa (BRASIL, 1965).

Existem vários casos concretos de assédio eleitoral no Brasil, conforme mencionado pelo Ministério Público do Trabalho. No Pará, um empregador ofereceu R\$ 200 por votos em Bolsonaro e foi multado em mais de R\$ 150 mil. O empresário foi flagrado em vídeo oferecendo dinheiro em troca de votos e acabou assinando um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) para evitar uma ação na Justiça. Já na Bahia, uma empresária do setor agropecuário estimulou colegas a “demitir sem dó” quem votasse em Lula. Diante da prova do assédio eleitoral, ela também firmou um TAC com o Ministério Público do Trabalho (MPT), fez uma retratação pública e custeou uma campanha de comunicação explicando que assédio eleitoral é crime.

Também na Bahia, um produtor rural teria forçado seus empregados a filmarem o voto no primeiro turno das eleições presidenciais e dispensado os que se recusaram a votar em Bolsonaro. Após denúncias fundadas em áudios compartilhados em grupos de aplicativos, o empresário afirmou que estaria “brincando com amigos”. Os casos de assédio eleitoral foram flagrados em todo o país, de Norte a Sul, devido ao acirramento da disputa eleitoral. Esses dados foram apresentados pelo Ministério Público do Trabalho.

Como é possível observar, o objetivo de todos os casos é cercear a liberdade de pensamento, de expressão e de livre escolha dos indivíduos, seja comprando votos, ameaçando demissão em massa ou obrigando funcionários a comprovarem que votaram no candidato de preferência do empregador, como se a sociedade tivesse retornado aos tempos do voto de cabresto. É de extrema importância que o Estado busque proteger os direitos eleitorais e sempre procure novos mecanismos para coibir novos casos, pois não se tratam de direitos simples, mas de direitos constitucionais e personalíssimos que constroem a própria existência e carregam a essência do ser humano.

4. O assédio eleitoral no ambiente de trabalho: abuso de poder do empregador contra o empregado

O problema do assédio no ambiente de trabalho envolve uma prática de influência indevida ou pressão exercida por empresários sobre seus funcionários com o objetivo de direcionar seu voto ou participação política. Essa conduta fere a liberdade individual e os direitos fundamentais garantidos pela Constituição Federal, como o direito ao voto secreto e a liberdade de expressão e de escolha política. No contexto de trabalho, onde o empregador exerce poder hierárquico e controle sobre a estabilidade e as condições do emprego, o trabalhador pode sentir-se coagido a alinhar-se com as opções políticas de seu superior para evitar retaliação, como demissão, perda de benefícios ou exclusão de oportunidades.

O conceito de “assédio” é muito abrangente e compreende várias espécies, como assédio físico, sexual, moral, entre outros. No entanto, todos os indivíduos que estudam esse fenômeno concordam que não existe uma definição exata sobre o tema (OLIVEIRA, 2023). O assédio moral pode ser compreendido, de maneira ampla, como sendo o comportamento de uma pessoa ou um grupo social que pretende a destruição psicológica da outra pessoa ou do outro grupo através de pressões e atitudes por parte do agressor para obter, à força, condutas contra a vontade do indivíduo, causando-lhe um estado de medo.

O assédio eleitoral é uma prática criminosa na qual indivíduos que detêm uma posição de autoridade se utilizam dela para obrigar alguém a votar em determinado candidato político de acordo com seus interesses pessoais, violando os direitos personalíssimos da liberdade de escolha, pensamento e expressão das pessoas. Tal prática criminosa é apresentada nos artigos 300 e 301 do Código Eleitoral e é considerada um crime no ordenamento jurídico brasileiro, com penas de reclusão (BRASIL, 1965).

A prática do assédio eleitoral caracteriza-se como o ato de coagir, impor ou pressionar o trabalhador, independentemente do vínculo contratual, com o objetivo de fazê-lo aderir a determinados grupos políticos, obter-lhe voto e apoio a candidatos no interesse do assediante, contra a vontade do assediado. Tal ato constitui crime eleitoral, nos termos do art. 301 do Código Eleitoral:

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. (BRASIL, 1965).

A conduta ilícita também pode ser acompanhada de outras condutas, como a promessa ou concessão de qualquer benefício ou vantagem vinculada ao voto, à orientação política; a ameaça de prejuízo ao emprego ou às condições de trabalho; constrangimento para participar de atos eleitorais ou utilizar símbolos associados a determinada candidatura; falas depreciativas ou condutas que causem humilhação e discriminação dos trabalhadores que apoiam candidato diferente do defendido pelo empregador.

Além disso, o assédio pode ocorrer tanto no local de trabalho quanto em situações relacionadas ao trabalho, tais como publicações em redes sociais, grupos de mensagem automática, deslocamentos, locais de treinamentos ou capacitações, eventos sociais, enfim, em qualquer circunstância ou ambiente presencial ou virtual que se relacione com o trabalho das pessoas envolvidas na prática do assédio. O assédio eleitoral no Brasil gera danos irreparáveis, pois os empregados perdem a vontade de retornar ao seu local de trabalho. Em casos de perseguição, os *stalkers*

podem direcionar-se até mesmo à intimidade da vítima, tornando-a cada vez mais desconfortável. Quando se inicia o período laborativo, a perseguição só piora, acompanhada de violência psicológica e, em casos mais graves, até mesmo física, acabando com a capacidade de desenvolvimento da atividade laborativa.

A vítima pode ser excluída das reuniões da empresa sem justificativa, não ser convidada para participar do *happy hour* com os colegas de trabalho após o expediente, receber tarefas em excesso que não conseguirá concluir, até que a situação se torna tão insustentável que pede sua demissão ou, no caso de servidores públicos, sua exoneração.

Os atos abusivos praticados pelos superiores hierárquicos frente aos seus subordinados em períodos eleitorais têm um objetivo muito claro: cercear a liberdade de pensar ou expor pensamentos divergentes dos deles. A liberdade de pensar e expor suas ideias, sejam elas políticas ou não, é um preceito fundamental da nossa Constituição Federal e um direito personalíssimo, pois está ligado à própria imagem da pessoa.

De acordo com Figueiredo (2021), a sociedade é composta por diversas relações, dentre as quais as relações jurídicas se desenvolvem sob a influência do campo jurídico. A relação de emprego pode ser conceituada como um vínculo jurídico em que indivíduos prestam serviços a outrem.

Por outro lado, um vínculo contratual é considerado uma relação de trabalho porque tem as características de uma relação de trabalho, bem como os elementos constitutivos de uma relação de trabalho, notadamente: prestação de serviços de forma contínua ou descontínua e subordinada, onerosidade e pessoalidade. Nessa relação de emprego, estabelece-se uma relação jurídica entre o empregador e o empregado de acordo com as regras estabelecidas pela CLT (DELGADO, 2019).

As eleições de 2022 foram marcadas por uma grande polarização e controvérsia, e podem ser consideradas como um momento importante na história da democracia brasileira.

Arnaud Mattoso (2022) descreveu a eleição como “uma loucura de mau gosto, com violência, morte, agressão, debates sem correlação, caos e falsos padres peruanos infiltrando campanhas e debates televisionados”.

As eleições de 2022 foram marcadas por uma onda de assédio eleitoral, com denúncias 12 vezes maiores do que em 2018 e o número de empresas condenadas aumentou cerca de 20 vezes, passando de 98 em 2018 para quase 2000 em 2022, segundo o Ministério Público do Trabalho (MAIA, 2022).

O assédio eleitoral no ambiente de trabalho viola a autonomia e liberdade do trabalhador, constituindo uma afronta à liberdade de escolha e à autonomia política do empregado. Além disso, cria um ambiente de hostilidade, divisões e conflitos entre os trabalhadores, afetando a saúde mental do trabalhador e levando a consequências graves, como ansiedade, depressão e queda na produtividade.

O assédio eleitoral também desrespeita os direitos fundamentais e a legislação, afrontando direitos constitucionais, como o direito ao voto livre e secreto. Por fim, enfraquece a democracia, pois distorce a vontade individual do cidadão-trabalhador.

A Constituição Federal de 1988 garante a todos a livre manifestação de pensamento e determina que aquele que atentar contra esse direito fundamental será punido na forma da lei. Além disso, a Declaração Universal de Direitos Humanos também garante o direito à liberdade de pensamento, consciência e religião.

A Corte Interamericana de Direitos Humanos, no caso Ricardo Canese vs. Paraguai (CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS, 2004), destacou a importância da liberdade de expressão e pensamento político para

o debate democrático. A decisão enfatizou que a exposição de ideias políticas é fundamental para que os eleitores possam questionar seus candidatos, avaliar suas ações e formar critérios para votar.

Essa liberdade de expressão e pensamento político é essencial para o exercício dos direitos políticos e se fortalece mutuamente com a liberdade de pensamento e expressão. Em outras palavras, a liberdade de expressão e pensamento político é crucial para a construção de uma sociedade democrática e para a tomada de decisões informadas pelos cidadãos.

O assédio moral no ambiente de trabalho reflete não apenas uma relação de poder assimétrica entre empregador e empregado, mas também um problema ético e jurídico que necessita de uma abordagem séria e de medidas preventivas para garantir que o ambiente corporativo seja um espaço neutro em relação às escolhas políticas dos funcionários.

Dentro dos ambientes de trabalho, não há espaço para cercear a liberdade de expressão ou pensamento político, seja de forma explícita ou implícita. O *cyberstalking* é uma forma de assédio político que pode ocorrer quando o empregador busca saber das afinidades políticas do empregado, mesmo fora dos limites da empresa.

Com o objetivo de criar um ambiente de trabalho mais digno e saudável, o Comitê de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação nas Instituições Básicas e Secundárias do Tribunal Regional Eleitoral de Mato Grosso do Sul criou um canal para receber e gerenciar notícias sobre a existência de ações ou circunstâncias propícias a assédio moral ou sexual contra servidores, estagiários, voluntários e demais funcionários da organização (SANTOS, 2022).

O trabalhador, como cidadão brasileiro, deve ter a garantia constitucional de exercer seu direito de escolha e voto de acordo com todas as liberdades mencionadas, pois é dotado de dignidade humana e direito à autodeterminação em todas as relações sociais, inclusive nas relações de trabalho. O direito de gestão do empregador só pode ser exercido dentro de estritos limites e fins de trabalho, não podendo o empregador violar as liberdades e garantias básicas dos trabalhadores, sob pena de sanções qualitativas por abuso de direito e prática de ilícitos civis, criminais, trabalhistas e morais (SANTOS, 2022).

O assédio eleitoral na esfera corporativa é uma versão atualizada do “voto de cabresto”, que tem sido uma marca ao longo da história eleitoral do Brasil. Somente fazendo valer os direitos de cidadania em todas as áreas do direito, reduzindo a pobreza, aumentando a justiça social e fortalecendo as instituições públicas e privadas, será possível acreditar em um regime verdadeiramente democrático no Brasil.

O processo eleitoral é um dos pilares fundamentais do Estado Democrático de Direito, pois é por ele que se concretizam o sufrágio universal e a escolha legítima dos governantes. O sufrágio universal é um dos principais princípios do Direito Eleitoral, segundo o qual todos os cidadãos têm direito a votar e serem votados, desde que atendam aos requisitos legais.

Em resumo, o assédio eleitoral é uma prática criminosa que compromete a liberdade de escolha do eleitor e a integridade do processo democrático. É fundamental proteger a autonomia do eleitor e garantir que os representantes eleitos reflitam a verdadeira vontade da população.

O assédio eleitoral é uma prática criminosa que ocorre em diversas relações, incluindo a relação entre servidor público e eleitor. De acordo com o artigo 300 do Código Eleitoral, é crime um servidor público usar sua autoridade para coagir alguém

a votar ou deixar de votar em determinado candidato ou partido, com pena prevista de até seis meses de detenção e multa (BRASIL, 1965).

Essa prática compromete a autonomia do eleitor e a liberdade de decidir de forma consciente e sem pressões externas, fundamentais para o processo democrático. O assédio eleitoral praticado por servidores públicos é especialmente grave, pois envolve o uso de poder institucional e potencializa a vulnerabilidade do eleitor.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem destacado a gravidade do assédio eleitoral nas relações de trabalho, caracterizando-o como uma afronta direta à democracia e aos direitos fundamentais dos trabalhadores. O poder diretivo do empregador não pode ultrapassar os limites das liberdades individuais, especialmente no que tange à liberdade política e ao direito ao voto secreto, como se vê:

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. REEXAME DE FATOS E PROVAS. VEDAÇÃO EM INSTÂNCIA EXTRAORDINÁRIA. SÚMULA

126 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. ASSÉDIO ELEITORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. CONSTRAGIMENTO POLÍTICO. ABUSO DO PODER ECONÔMICO EMPRESARIAL. GRAVE AFRONTA À DEMOCRACIA NO MUNDO DO TRABALHO. VEDAÇÃO À CAPTURA DA DEMOCRACIA PELO PODER ECONÔMICO. REPRESSÃO À BURLA DO PROCESSO DEMOCRÁTICO. LIMITAÇÃO DO PODER DIRETIVO PATRONAL

. IMPOSSIBILIDADE DE PROJEÇÃO SOBRE AS LIBERDADES DO TRABALHO. DEMOCRACIA COMO "LUMINAR NORMATIVO" DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. ASPECTO MULTIDIMENSIONAL DO DIREITO AO VOTO NO REGIME DEMOCRÁTICO. PRESERVAÇÃO DA PLURALIDADE POLÍTICA. PROTEÇÃO À SAÚDE E À SEGURANÇA NO MUNDO DO TRABALHO. AMBIENTE DE TRABALHO LIVRE DE ASSÉDIO. DIREITO AO TRABALHO DECENTE. RESPEITO

À CIDADANIA EM SUA DIMENSÃO SOCIAL. 1. Discute-se o direito à indenização por dano moral decorrente de assédio eleitoral supostamente praticado pela empresa reclamada. 2. A preservação da liberdade individual (e associativa), isto é, do "espírito da cidadania" é um dos aspectos centrais da democracia. É por meio do desenvolvimento gradual e progressivo da igualdade e da liberdade que a democracia se torna uma forma política a ser perseguida pelos Estados, que também devem aliar esta pretensão à satisfação do interesse comum. (Tocqueville, Alexis, 2019). As reinterpretções contemporâneas desse postulado, em especial as realizadas pelo direito constitucional do trabalho, têm mantido a satisfação do interesse comum, somada ao respeito às liberdades individuais, na centralidade dos debates sobre direito ao voto livre e informado. Assim, entende-se que o voto não pode, em hipótese alguma, ser objeto de transação nas relações de trabalho, eis que o poder diretivo patronal não deve se projetar sobre as liberdades individuais do trabalhador-cidadão. De fato, o direito ao voto livre e informado, seja qual for a opinião e as preferências políticas do trabalhador, é um dos aspectos do caráter "multidimensional do fenômeno democrático", de modo que não pode sofrer nenhum tipo de restrição. Diante desse aspecto multidimensional da própria democracia, extrai-se que esta extrapola as dimensões política e institucional - a democracia perpassa todos os aspectos da vida social (Delgado, Maurício Godinho, 2016), razão pela qual deve ser preservada sem restrições em quaisquer relações sociais. Além disso, a democracia estrutura o Estado Democrático de Direito que, por meio da Constituição Federal de 1988 inseriu em seu núcleo mais importante e definidor o Direito do Trabalho. Este, a seu turno, tem por objetivo regular as relações de trabalho e possui como fundamento de validade a dignidade do trabalhador e a proteção a seus direitos fundamentais. Em virtude disso, a democracia é verdadeiro "luminar

normativo" da Carta Constitucional (Delgado, Maurício Godinho, 2016) e sua efetividade nas relações de trabalho depende da adequada tutela aos direitos fundamentais trabalhistas, no que se inclui o direito de não ser constrangido politicamente no ambiente de trabalho. 3. A discussão sobre democracia e mundo do trabalho está no centro da intersecção de quatro pilares fundamentais que alimentam o "paradigma democrático para a saúde no trabalho": (i) as regras de saúde e segurança do trabalho (normas para prevenir acidentes de trabalho e proteger a saúde dos trabalhadores); (ii) a justiça social (quem auferir lucros deve garantir proteção à saúde de quem labora); (iii) a paz (somente se efetiva com trabalho decente e livre de miséria e injustiça) e, por fim, (iv) a própria democracia (garante a liberdade e igualdade de oportunidade) (Michel, Miné, 2023). A partir desse paradigma, não há dúvidas de que sem democracia não há justiça social. Essa perspectiva é embrionária no sistema internacional trabalhista: a Organização Internacional do Trabalho (OIT) é a única agência das Nações Unidas que possui estrutura tripartite (representantes de governos, de organizações de empregadores e de trabalhadores de 187 Estados-membros) - o que facilita a aproximação entre o mundo dos fatos e o mundo das normas e, por consequência, o alcance progressivo da justiça social, da igualdade e da liberdade no mundo do trabalho. Portanto, a democracia é pressuposto lógico-jurídico para o trabalho decente e este é garantido a todos os trabalhadores pela legislação nacional e (internacional) de proteção ao trabalho, cuja interpretação sistêmica leva à conclusão de que é assegurado ao trabalhador o livre exercício do direito ao voto secreto, sem que possa ser alvo de qualquer discriminação, restrição ou imposição de pensamento em sentido diverso. É o que se extrai da leitura combinada dos arts. 1º e 4º da Lei 9.029/1995; art. 421 do Código Civil; arts. 234, 297, 299, 300 e 301 do Código Eleitoral; art. 286 do Código Penal; arts. 2º, 3º§ 3º e art. 4º da Lei 13.188/2015; art. 510-B, V, da CLT; art. 37, § 4º da Lei 9.50/1997 (Lei das Eleicoes). (TST - Ag-AIRR: XXXXX-85.2020.5.12.0046, Relator.: Alberto Bastos Balazeiro, Data de Julgamento: 28/05/2024, 3ª Turma, Data de Publicação: 11/06/2024).

O acórdão destaca a importância da democracia para promover a justiça social e o trabalho decente, que são fundamentais para a saúde e segurança no trabalho. As práticas de assédio eleitoral, como a coerção política e o abuso do poder econômico, são uma ameaça à democracia e violam os direitos fundamentais dos trabalhadores, comprometendo a igualdade e a liberdade no ambiente de trabalho.

Isso significa que a democracia não é apenas um sistema político, mas também um valor fundamental que deve ser protegido e promovido em todas as esferas da sociedade, incluindo o ambiente de trabalho. A proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores é essencial para garantir a justiça social e o trabalho decente.

Recentemente, a rede varejista Havan, de propriedade do empresário Luciano Hang, foi condenada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT-15) a pagar uma indenização de R\$ 5.960 a uma ex-funcionária por alegado assédio eleitoral. A sentença, proferida em fevereiro de 2023, se refere a situações ocorridas enquanto a trabalhadora esteve empregada em uma unidade da empresa em Jacareí (SP), entre outubro de 2019 e abril de 2022. A Havan já recorreu da decisão.

A ex-funcionária alegou que o ambiente de trabalho na Havan era marcado por práticas que configuravam assédio eleitoral, como orientações veladas ou explícitas sobre preferências políticas. A sentença cita, entre outros fatores, a escolha de não usar o número 13 nos caixas da loja – o que, segundo a decisão judicial, poderia ser interpretado como um ato de coação, dada a associação do número ao partido político PT.

Luciano Hang contestou a decisão, afirmando que as alegações se baseiam em fatos de 2018, antes mesmo do início do vínculo empregatício da trabalhadora, e

considerou a condenação uma "decisão política". Ele também afirmou que a escolha de não utilizar o número 13 é uma decisão pessoal e não deve ser considerada como prova de coação.

Luciano Hang argumenta que sua posição política é pública e não deve ser confundida com coação. Contudo, existe uma linha tênue entre a liberdade de expressão e a criação de um ambiente de trabalho que respeite a pluralidade de ideias e a liberdade política dos funcionários.

Por fim, a condenação levantou questões sobre o uso de evidências de períodos que não coincidem com o vínculo empregatício. Hang criticou a sentença por ser "extra petita", ou seja, abordar questões que não foram inicialmente levantadas pela ex-funcionária. Como é possível observar, o objetivo de todos os casos é cercear a liberdade de pensamento, de expressão e de livre escolha dos indivíduos, seja comprando os votos, ameaçando a demissão em massa e até mesmo obrigando funcionários a comprovarem que votaram no candidato de preferência do empregador, como se a sociedade tivesse retornado aos tempos do voto de cabresto.

É de extrema importância que o Estado busque proteger os direitos eleitorais, e sempre procure novos mecanismos com o intuito de coibir ainda mais novos casos, pois não se tratam de direitos simples, mas de direitos constitucionais e personalíssimos, que constroem a própria existência, carregando a essência do ser humano

5. Análise dos dados apresentados relacionados à eleição de 2022

Com a intensificação das políticas de pressão no local de trabalho, muitos trabalhadores passaram a se sentir coagidos a se alinhar com as preferências eleitorais de seus superiores para evitar possíveis represálias, como perda de emprego, benefícios ou oportunidades de promoção. Essa situação de aumento nas denúncias sugere um cenário de insegurança significativo no ambiente de trabalho em tempos eleitorais, comprometendo a liberdade de escolha e a autonomia dos trabalhadores.

Esse tipo de pressão abalou a confiança dos trabalhadores na neutralidade do ambiente de trabalho, transformando o espaço corporativo em um palco para disputas políticas e ameaçando o equilíbrio entre a posição hierárquica e o respeito à autonomia individual. Além disso, a insegurança gerada pela possibilidade de represálias atinge diretamente o bem-estar dos funcionários, elevando os níveis de estresse e prejudicando a qualidade do ambiente organizacional.

A longo prazo, essa situação pode ter consequências negativas para a saúde mental e o desempenho dos trabalhadores, bem como para a produtividade e o sucesso da empresa. É fundamental que sejam tomadas medidas para proteger a liberdade de escolha e a autonomia dos trabalhadores, garantindo um ambiente de trabalho seguro e respeitoso.

A presença de assédio eleitoral cria um ambiente vulnerável, onde a falta de políticas claras de respeito aos direitos dos trabalhadores resulta em um espaço de trabalho instável e pouco seguro. Isso é especialmente preocupante em períodos de grande polarização política, onde as tensões e os conflitos podem ser exacerbados.

Os números de assédio eleitoral no ambiente de trabalho no Brasil só aumentam. Nas eleições de 2022 houve um aumento de 326% de denúncias em relação a 2018, conforme dados apresentados pelo Ministério Público do Trabalho (MPT, 2022). Somente entre quarta e quinta-feira de uma semana específica de outubro de 2022 [Nota: Data exata não informada na fonte citada], o MPT registrou elevação de 27,9% no número de casos — subiu de 706 queixas formais para 903. A quantidade supera

a da campanha eleitoral de 2018, quando houve 212 denúncias contra empresas. O Sudeste é a região que lidera o ranking de registros no MPT em 2022: 382 denúncias até o momento da divulgação dos dados. Em seguida, aparecem as regiões Sul (261), Nordeste (140), Centro-Oeste (69) e Norte (51). O estado com maior número de registros é Minas Gerais, com 254 casos. Já Roraima não teve nenhuma denúncia registrada (MPT, 2022).

Entretanto, são números preocupantes, que alertam para a gravidade do problema, pois milhares de funcionários têm estado à mercê de seus empregadores, sofrendo abusos e perseguições diárias pelo simples fato de não compactuarem com os eixos políticos estabelecidos pela empresa. Mas é importante ressaltar que quando se fala sobre o assédio eleitoral nos ambientes de trabalho, pensa-se no ambiente privado, mas essas condutas também ocorrem em ambientes públicos, onde alguns servidores, por terem estabilidade, não podem ser demitidos pelos superiores hierárquicos sem uma falta grave, mas ainda assim podem sofrer e sofrem assédio eleitoral, conforme é possível observar em casos concretos que ocorreram no Brasil, conforme denúncias recebidas e fornecidas pelo Ministério Público do Trabalho no ano de 2022.

Um prefeito acusado de convocar servidores para passeatas pró-Bolsonaro. Outro, de pedir votos de funcionários da prefeitura para o presidente derrotado nas eleições. E um terceiro foi notificado por coagir os servidores do município a doarem para a campanha de Bolsonaro. Essas são algumas das denúncias recebidas pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) de assédio eleitoral nas eleições de 2022.

Os prefeitos mencionados são Gilberto Gonçalves (PP), de Rio Largo (AL), Nicolas Teixeira (PP), de Campo Alegre (AL) e Cláudio Antônio de Souza (MDB), de Congonhas (MG). Sabendo disso, o legislador criou o Art. 300 do Código Eleitoral para tipificar condutas de servidores públicos que envolvam assédio eleitoral, levando em conta não somente a relação entre servidores, mas também a relação entre servidor e cidadão, que determina que se o servidor usar de sua autoridade para coagir alguém a votar ou não em determinado candidato, sofrerá pena de detenção (BRASIL, 1965).

O assédio eleitoral no Brasil gera danos irreparáveis. Os trabalhadores perdem a vontade de retornarem ao seu local de trabalho. Muitas vezes, nos casos de perseguição, os *stalkers* direcionam-se até mesmo à intimidade da vítima de forma virtual, apossam-se de todos os ambientes em que a vítima possa se sentir minimamente confortável e, quando se inicia o período laborativo, a perseguição só piora, acompanhada de violência psicológica e, em casos mais graves, até mesmo física, acabando com a capacidade de desenvolvimento da atividade laborativa. A vítima é ainda excluída das reuniões da empresa sem justificativa, não é convidada para participar do *happy hour* com os colegas de trabalho após o expediente, recebe tarefas em excesso que não conseguirá concluir até que, quando a situação se torna tão insustentável, pede sua demissão ou, no caso de servidores públicos, sua exoneração.

Os dados das eleições de 2022 revelam um quadro preocupante, onde o assédio eleitoral exerce influência expressiva e comprometeu a liberdade individual dos trabalhadores em um espaço que deveria ser neutro quanto às escolhas políticas. Esse aumento nas denúncias reflete não apenas uma prática ilegal, mas também uma necessidade urgente de medidas mais rígidas e campanhas de conscientização para combater o assédio eleitoral no ambiente de trabalho.

Segundo Adriane Reis de Araújo, coordenadora nacional para a promoção da igualdade de oportunidades e eliminação da discriminação no trabalho e autora da

nota técnica nº 001/2022 do MPT, debates políticos não devem ser confundidos com atos de violência e assédio. Enquanto o debate é um direito democrático, o assédio eleitoral fere os fundamentos da república, o pluralismo político, a dignidade humana, os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa (MPT, 2022).

A análise desses dados evidencia a importância de fortalecer os mecanismos de proteção ao trabalhador e garantir que, em futuras eleições, o ambiente corporativo não seja palco para coerções políticas. Propostas de políticas internas de *compliance* e conscientização sobre direitos trabalhistas e eleitorais são pertinentes para promover um ambiente de trabalho que respeite a liberdade de cada cidadão.

6. Considerações Finais

O presente trabalho teve como escopo central examinar o assédio eleitoral no ambiente de trabalho, compreendido como uma prática ilícita que compromete os direitos fundamentais dos trabalhadores e a integridade do processo democrático. A partir da problemática identificada, buscou-se compreender os fatores que contribuíram para o aumento expressivo das denúncias de assédio eleitoral durante as eleições de 2022, sobretudo nas relações de subordinação entre empregadores e empregados, no setor público e privado.

O estudo partiu da hipótese de que a intensificação do assédio eleitoral está relacionada à polarização política, à fragilidade dos mecanismos de prevenção e responsabilização institucional, à cultura organizacional autoritária em algumas empresas e à percepção de impunidade por parte dos assediadores. A análise das fontes documentais, normativas e jurisprudenciais, bem como dos dados levantados por órgãos de fiscalização como o Ministério Público do Trabalho e o Tribunal Superior Eleitoral, permitiu confirmar essa hipótese e demonstrar que a prática do assédio eleitoral tem se sofisticado, expandido e adaptado aos diferentes contextos laborais e sociais.

A investigação permitiu alcançar os objetivos propostos: identificar os principais fatores que motivam os superiores hierárquicos a cometerem esse tipo de infração; analisar os mecanismos jurídicos existentes para o seu enfrentamento; e apresentar os dados concretos relativos ao pleito de 2022, que evidenciam a gravidade e a extensão do problema. Constatou-se que o assédio eleitoral representa uma violação não apenas dos direitos políticos do trabalhador, mas também de sua dignidade, autonomia e liberdade de consciência, afrontando os princípios constitucionais da cidadania, da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho.

A pesquisa também evidenciou que, embora existam normas legais que vedem expressamente a coação política no ambiente laboral – a exemplo dos artigos 300 e 301 do Código Eleitoral, do art. 1º da Constituição Federal e das disposições da CLT e da Lei nº 9.029/1995 –, ainda há consideráveis lacunas na prevenção, na fiscalização e na punição efetiva dos responsáveis por tais práticas. A atuação do Ministério Público do Trabalho, especialmente por meio de Termos de Ajustamento de Conduta (TACs), revela-se importante, mas ainda insuficiente diante da capilaridade e complexidade do fenômeno.

A relevância deste estudo reside, portanto, na sua contribuição para o fortalecimento do debate sobre os limites do poder diretivo nas relações de trabalho e sobre a necessária proteção da liberdade política dos trabalhadores em contextos eleitorais. Ao denunciar e sistematizar os mecanismos de assédio eleitoral, a presente análise reforça a importância de uma abordagem interinstitucional que envolva não apenas o Judiciário e o Ministério Público, mas também sindicatos, entidades patronais, órgãos de controle interno e a sociedade civil.

Diante das constatações apresentadas, propõe-se, como encaminhamento para futuras pesquisas, a realização de estudos empíricos que explorem o impacto do assédio eleitoral na saúde mental e na produtividade dos trabalhadores, bem como avaliações sobre a eficácia dos instrumentos legais e institucionais de prevenção. Igualmente, recomenda-se a inclusão do tema nas políticas de *compliance* das organizações públicas e privadas, a elaboração de guias orientativos para empregadores e empregados e o fortalecimento dos canais anônimos de denúncia.

Conclui-se, portanto, que o enfrentamento do assédio eleitoral no ambiente de trabalho constitui uma tarefa urgente e essencial para a consolidação de uma cultura democrática no mundo do trabalho. As eleições de 2022 revelaram um cenário alarmante de práticas autoritárias que remontam à lógica do voto de cabresto, incompatíveis com os valores republicanos e com a ordem constitucional vigente. Superar tais distorções exige não apenas repressão jurídica, mas também um compromisso coletivo com a construção de espaços laborais éticos, plurais e politicamente livres.

7. Referências

- ARISTÓTELES. *Política*. Tradução de Mário da Gama Kury. 3. ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1997.
- BALAGO, Rafael. Datafolha: 4 % dos eleitores dizem ter sofrido assédio eleitoral. *Folha de S. Paulo*, São Paulo, 29 out. 2022. Caderno Mercado. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2022/10/datafolha-4-dos-eleitores-dizem-ter-sofrido-assedio-eleitoral.shtml>. Acesso em: 9 dez. 2022.
- BRASIL. *Constituição (1988)*. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 3 jun. 2025.
- BRASIL. *Decreto* n.º 10.088, de 5 de novembro de 2019. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho – OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, 5 nov. 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm. Acesso em: 23 out. 2023.
- BRASIL. *Lei* n.º 4.737, de 15 de julho de 1965. Institui o Código Eleitoral. Brasília, DF: Presidência da República, 1965. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4737compilado.htm. Acesso em: 10 mar. 2023.
- BRASIL. *Lei* n.º 8.429, de 2 de junho de 1992. Dispõe sobre as sanções aplicáveis em virtude da prática de atos de improbidade administrativa, de que trata o § 4.º do art. 37 da Constituição Federal; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1992. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8429.htm. Acesso em: 3 jun. 2025.
- BRASIL. *Lei* n.º 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1995. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em: 3 jun. 2025.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo de Instrumento em Recurso de Revista*

- n.º TST-AIRR-XXXXX-85.2020.5.12.0046. Relator: Ministro Alberto Bastos Balazeiro. Brasília, DF: TST, 28 maio 2024. Nota: número incompleto na fonte original. Disponível em: <https://tst.jus.br/>. Acesso em: 3 maio 2025.
- CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Caso Ricardo Canese vs. Paraguai: sentença de 31 de agosto de 2004 (Mérito, Reparações e Custas)*. San José: Corte IDH, 2004. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_111_por.pdf. Acesso em: 3 jun. 2025.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.
- FANELON, Fernanda. Assédio eleitoral é crime – saiba o que é e como denunciar. *Migalhas*, [S. l.], 21 out. 2022. Coluna “De Peso”. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/375011/assedio-eleitoral-e-crime-saiba-o-que-e-e-como-denunciar>. Acesso em: 5 jul. 2023.
- FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. *Curso de Direito Ambiental*. 11. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021.
- GIL, Antônio Carlos. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008. Disponível em: <https://ayanrafael.files.wordpress.com/2011/08/gil-a-c-metodos-e-tecnicas-de-pesquisa-social.pdf>. Acesso em: 6 jun. 2025.
- HANG, Luciano. Nota de repúdio de Luciano Hang à decisão judicial. *Araguaia Brusque*, Brusque, 10 abr. 2025. Disponível em: <https://araguaiabrusque.com.br/nota-de-repudio-de-luciano-hang-a-decisao-judicial/>. Acesso em: 3 maio 2025.
- LENZA, Pedro. *Direito Constitucional Esquematizado*. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.
- LIMA FILHO, Francisco das C. Assédio moral eleitoral no âmbito das relações de trabalho. Processo n.º 1000926-38.2020.5.02.0371, Tribunal Regional do Trabalho da 2.ª Região, 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000926-38.2020.5.02.0371/2#4f5d60e>. Acesso em: 20 mar. 2023.
- MAIA, Flávia. Número de denúncias de assédio eleitoral em 2022 é 12 vezes maior que em 2018. *JOTA*, Brasília, 31 out. 2022. Seção Eleições. 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.
- MARQUES, Fabíola. Assédio eleitoral nas relações de trabalho. *Consultor Jurídico (ConJur)*, [S. l.], 21 out. 2022. Coluna “Reflexões Trabalhistas”. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-out-21/reflexoes-trabalhistas-assedio-eleitoral-cometido-ambito-relacoes-trabalho>. Acesso em: 20 mar. 2023.
- MARTINS, Sérgio Pinto. *Assédio moral no emprego*. São Paulo: Atlas, 2012.
- MATOSO, Arnaud. Citação sobre a eleição de 2022. [S.l.: s.n.], 2022.
- MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (Brasil). Assédio eleitoral: MPT registra aumento de 27,9 % nas denúncias em 24 horas. *Notícias MPT*, [Brasília], 20 out. 2022. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/assedio-eleitoral-mpt-registra-aumento-de-27-9-nas-denuncias-em-24-horas>. Acesso em: 3 jun. 2025.
- MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (Brasil). *Nota Técnica GT COVID-19 n.º 01/2022 – CONAP*. Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho. Brasília: MPT, 2022.
- OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2023.
- PEREIRA, Mariana de Oliveira. *Assédio eleitoral no ambiente de trabalho*. 2023. 56 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade Federal de Alagoas, Maceió, 2023.



SANTOS, Alexandre W. B. dos. Citação sobre canal de denúncias do TRE-MS. [S.l.: s.n.], 2022.

TOCANTINS lidera ranking nacional de assédio eleitoral; frente de apoio a Lula no Estado fez 17 denúncias só nessa sexta-feira. *Cleber Toledo*, [Palmas], 21 out. 2022. Seção Política. Disponível em: <https://clebertoledo.com.br/>. Acesso em: 6 jun. 2025.