

VII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

NORMA SUELI PADILHA

VANESSA VIEIRA PESSANHA

IARA MARTHOS ÁGUILA

MARIA ELISABETE ASCENSÃO DA SILVA PEREIRA SANTOS

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcílio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Iara Marthos Águila; Maria Elisabete Ascensão da Silva Pereira Santos; Norma Sueli Padilha; Vanessa Vieira Pessanha – Florianópolis: CONPEDI, 2024.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-943-8

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: A pesquisa jurídica na perspectiva da transdisciplinaridade

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. VII Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2024 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



VII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

O VII Encontro Virtual do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito (CONPEDI) contemplou, como de costume, a apresentação de artigos científicos submetidos por autores/as de todo o Brasil, que estão reunidos na publicação destes Anais.

Neste documento, constam os artigos aprovados e apresentados no GT 26 “Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II”, versando sobre temas cruciais para o avanço das discussões acerca da proteção dos direitos sociais trabalhistas.

O primeiro artigo, “O trabalho escravo contemporâneo impulsionado pelo sistema capitalista neoliberal praticado no Brasil”, escrito por Aparecida Salatini dos Santos Gallatti, Sergio de Oliveira Medici e Jamile Gonçalves Calissi, aborda o modelo econômico capitalista neoliberal adotado no Brasil e sua atuação para a continuidade do trabalho análogo ao de escravo. Demonstra que a desigualdade social gerada pelo sistema econômico neoliberal mantém a vulnerabilidade das pessoas economicamente mais frágeis e, por consequência, as condições materiais de exploração dos trabalhadores.

O segundo artigo, “Reforma trabalhista: a redução do desemprego pode ser atribuída à reforma trabalhista?”, escrito por Tayná Barros de Carvalho e Marisa Rossignoli, propõe-se a observar se as promessas apresentadas quando da aprovação da reforma trabalhista foram, de fato, cumpridas, com enfoque na redução da taxa de desemprego e no aumento dos empregos formais. Chegou-se a resultado que não confirma essas afirmações, somado ao aumento da extrema pobreza no país.

O terceiro artigo, “O perfil rural do trabalho análogo à escravidão no Brasil”, escrito por Julia Brezolin e Liton Lanes Pilau Sobrinho, apresenta, com muita sensibilidade, aspectos relativos à causa e persistência do trabalho em condição análoga à escravidão no campo e, com isso, identifica o perfil do trabalhador submetido à condição análoga à escravidão dentro da dinâmica do trabalho rural. A identificação de um perfil permite a adoção de medidas para tentar erradicar o trabalho em condição análoga ao de escravo.

O quarto artigo, “A natureza do vínculo empregatício entre motoristas e empresas de plataforma: um estudo de caso com base nas decisões do Tribunal Superior do Trabalho”, escrito por Jolbe Andres Pires Mendes, avalia que muitas das decisões jurisprudenciais sobre

a relação de trabalho prestado por via das plataformas digitais são contraditórias entre si, abalando a segurança jurídica e demandando que a legislação laboral se adapte aos novos modelos contratuais “on demand” ou “just in time”. Estes se apresentam como novos desafios à sociedade contemporânea, para que se promova a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, bem como seja garantida a não violação dos princípios e dos direitos fundamentais de quem presta atividade por meio de uma plataforma digital.

O quinto artigo, “Poluição labor-ambiental: o assédio moral organizacional decorrente da cobrança abusiva de metas”, escrito por Sandro Nahmias Melo, Beatriz da Costa Gomes e Ana Caroline Queiroz dos Remédios, analisa o contexto de um meio ambiente equilibrado e o modo como ocorre a poluição no âmbito laboral, procurando demonstrar que o assédio moral organizacional, decorrente da cobrança abusiva de metas, enquadra-se em uma demonstração de poluição no meio ambiente de trabalho, prejudicando a saúde do trabalhador, uma vez que propicia a criação de um meio estressante, humilhante, vexatório, no qual a competitividade é exacerbada, atingindo a sadia qualidade de vida.

O sexto artigo, “Democracia no Amazonas: análise sobre os relatos de assédio eleitoral no ambiente de trabalho enquanto prática atentatória ao exercício da democracia”, escrito por Danilo Andrade de Sá e Fernanda Batalha Iannuzzi, avalia os relatos de assédio eleitoral no ambiente de trabalho no Estado do Amazonas, reafirmando a relevância do voto dentro do contexto de efetivo exercício da cidadania. Destaca-se a imprescindibilidade de ações preventivas e repressivas, sobretudo considerando a significativa vulnerabilidade (potencializada pelas peculiaridades regionais) e a necessidade de combater esse tipo de conduta.

O sétimo artigo, “Empregabilidade na Amazônia: o fomento à inserção socioproductiva de migrantes venezuelanos na cidade de Belém a fim de alcançar a ODS-8”, escrito por Vanessa Rocha Ferreira e João Gabriel Macêdo Moraes, demonstra a necessidade de inserção de migrantes venezuelanos no mercado de trabalho, com delimitação da pesquisa na cidade de Belém. Como bem exposto no estudo, não se trata apenas de empregabilidade, e sim de trabalho decente, que é diretriz adotada no cenário internacional e no ordenamento jurídico pátrio.

O oitavo artigo, “A pessoa com deficiência visual: o direito ao trabalho no Rio Grande do Sul”, escrito por Cristiane Feldmann Dutra, Gabrielly Lima Oliveira e Gil Scherer, busca entender as negativas de empresas a adaptarem seus ambientes, para que sejam acessíveis, em sua estrutura física, sem deixarem de lado o suporte devido, bem como respeitando as

diferenças, seja nas relações ou nas tarefas atribuídas ao empregado com deficiência visual. Apresenta uma pesquisa com 308 pessoas de algumas cidades do Rio Grande do Sul, a fim de saber se seus respectivos trabalhos são acessíveis a pessoas com deficiência visual.

O nono artigo, “Meio ambiente do trabalho e a tutela legal dos acidentes de trabalho”, escrito por Renata Reis de Lima, Karine Domingues da Silva Machado e Priscila Salamoni de Freitas, objetiva responder a questão principal: qual a importância da tutela legal dos acidentes de trabalho para a preservação do meio ambiente do trabalho? Perpassa a tutela geral dos acidentes de trabalho, desde a definição de responsabilidade civil no direito brasileiro, acompanhada de seus elementos e das espécies, até o conceito principal de responsabilidade civil acidentária. Finaliza com uma análise da importância de um meio ambiente do trabalho adequado para a segurança do trabalhador, bem como para o cumprimento das normas tutelares.

O décimo artigo, “Segurança e saúde no trabalho do servidor público estatutário: de meio a ser humano, da sujeição à subordinação”, escrito por Aline Toledo Silva e Marcelo Barroso Lima Brito de Campos, examina as relações de trabalho firmadas pelo poder público federal brasileiro, desde o Império até os dias atuais, com base nas teorias da relação de emprego e das relações especiais de sujeição, com o objetivo de compreender a efetividade da proteção à segurança e saúde em função do tipo de relação estabelecida. Analisando as diferenças de fato e de direito entre os regimes jurídicos adotados e seus usos pelo Estado, o estudo registra que tal teoria das relações especiais de sujeição, apesar de ultrapassada e em desacordo com o status de supremacia da Constituição, ainda hoje se evidencia na prática da gestão administrativa e na dinâmica de interação entre os Poderes brasileiros.

O décimo primeiro artigo, “Trabalho decente no campo e a possibilidade de desapropriação e expropriação de terras por sua não observância”, escrito por Luísa de Souza Almeida e Iara Marthos Águila, relaciona a desapropriação e expropriação de propriedades rurais, ainda que produtivas, que submetem trabalhadores rurais em condição análoga à de escravo, com políticas públicas destinadas à reforma agrária e acesso à terra, fomentando a agricultura familiar e, ao mesmo tempo, desestimulando o trabalho no campo que não seja considerado decente.

O décimo segundo artigo, “Tratamento diferenciado a empresa de pequeno porte previsto na ordem econômica na negociação coletiva de trabalho de plano de cargos e salários”, escrito por Emerson Santiago Pereira e Walkiria Martinez Heinrich Ferrer, contempla o tema plano de cargos e salários implementado por meio de negociação coletiva, dentro da perspectiva de tratamento diferenciado na norma coletiva de acordo com o porte da empresa. O tratamento

diferenciado atende ao preceito da ordem econômica previsto na norma constitucional e implica maior adequação à capacidade econômica de diferentes empresas abarcadas na norma coletiva negociada.

O décimo terceiro artigo, “O dumping social na indústria 4.0 e o termo de ajustamento de conduta (TAC) como instrumento de concretização da cidadania e prevenção de conflitos”, escrito por Frederico Cesar Damas Gagliardi, Augusto Martinez Perez Filho e Leonel Cezar Rodrigues, tem como mote a análise da maneira como a atuação dos órgãos de fiscalização do trabalho pode ser enquadrada na condição de um instrumento efetivo de resolução de conflitos laborais, no combate ao dumping social, contribuindo para a concretização dos princípios fundamentais, aliados à dignidade humana, à cidadania e ao valor social do trabalho. Nesse contexto, destaca-se a celebração do TAC entre as partes como um instrumento estratégico fundamental.

Desejamos uma excelente leitura!

Profa. Dra. Iara Marthos Águila

Profa. Dra. Maria Elisabete Ascensão da Silva Pereira Santos

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha

Profa. Dra. Vanessa Vieira Pessanha

**DEMOCRACIA NO AMAZONAS: ANÁLISE SOBRE OS RELATOS DE ASSÉDIO
ELEITORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO ENQUANTO PRÁTICA
ATENTATÓRIA AO EXERCÍCIO DA DEMOCRACIA**

**DEMOCRACY IN THE AMAZONAS: ANALYSIS OF REPORTS OF ELECTORAL
HARASSMENT IN THE WORKPLACE AS A PRACTICE ATTENDING THE
EXERCISE OF DEMOCRACY**

**Danilo Andrade De Sá
Fernanda Batalha Iannuzzi**

Resumo

O presente artigo tem como objeto a análise dos relatos de assédio eleitoral no ambiente de trabalho e seu impacto no contexto democrático no Amazonas. O processo eleitoral brasileiro é instrumento fundamental do regime democrático residente na Constituição Federal de 1988. Contudo, o cenário de acirramento político tem evidenciado uma realidade de perseguição e punição àqueles que expressam uma opinião ou defendem uma vertente política diversa dos sujeitos que estão nos postos verticais de comando ou poder. A situação ganha contornos ainda mais preocupantes nos pequenos municípios do Amazonas, nos quais as vagas de trabalho estão vinculadas, em sua grande maioria, ao ente público municipal, por meio de postos temporários. As vulnerabilidades encontradas neste cenário invocam um acompanhamento firme do Ministério Público, com destaque para o Ministério Público do Trabalho, visando ao combate as condutas de assédio, por meio de ações preventivas e repressivas que visam assegurar as liberdades constitucionais relacionadas às escolhas democráticas e a perenidade do regime democrático enraizado na carta de 1988. Busca-se, portanto, analisar o instituto do assédio eleitoral no ambiente de trabalho e os mecanismos existentes no ordenamento pátrio atual para o seu respectivo combate para responder a seguinte problemática: em que medida a incidência do assédio eleitoral no ambiente de trabalho é óbice ao exercício da democracia no Estado do Amazonas? As técnicas de pesquisa utilizadas são revisão bibliográfica e documental, com revisão teórica sobre a temática apresentada, de forma a compreender a realidade do cenário de assédio eleitoral no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Assédio eleitoral, Democracia, Práticas antidemocráticas, Ambiente de trabalho, Liberdades constitucionais

Abstract/Resumen/Résumé

The purpose of this paper is to analyze the scenario of electoral harassment in the workplace and its impact on the democratic context in Amazonas. The Brazilian electoral process is a fundamental instrument of the democratic regime resident in the Federal Constitution of 1988. However, the scenario of political intensification has highlighted a reality of persecution and punishment for those who express an opinion or defend a political aspect

different from those in vertical positions. of command or power. The situation becomes even more worrying in small municipalities in Amazonas, where most job vacancies are linked to the municipal public entity, through temporary positions. The vulnerabilities found in this scenario call for firm monitoring by the Public Ministry, with emphasis on the Public Ministry of Labor, aiming to combat harassing conduct, through preventive and repressive actions that aim to ensure constitutional freedoms related to democratic choices and perpetuity of the democratic regime rooted in the 1988 charter. Therefore, the aim is to investigate the incidence of electoral harassment in the workplace in the State of Amazonas and the mechanisms existing in the current national order to combat it to respond to the following problem: into what extent is the incidence of electoral harassment in the workplace an obstacle to the exercise of democracy in the State of Amazonas? The research techniques used are a bibliographic and documentary review, with a theoretical review on the topic presented, to understand the reality of the scenario of electoral harassment in the workplace.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Electoral harassment, Democracy, Undemocratic practices, Work environment, Constitutional freedoms

INTRODUÇÃO

A Constituição Federal de 1988 traz em seu texto um farto elenco axiológico voltado à proteção e promoção das liberdades individuais e coletivas, ganhando especial relevo, os fundamentos da cidadania e do pluralismo político e projetando como um dos principais objetivos a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (CRFB/1988, artigos 1º, II e V; 3º IV).

A Carta de 1988 também é enfática ao assegurar os direitos de igualdade e liberdade de manifestação de pensamento e de voto, garantindo que ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política (CRFB/1988, artigos 5º, caput, VIII e 14).

O direito ao voto livre emerge, nesse contexto, como um dos mais emblemáticos exemplos de cidadania e igualdade em nosso país, permitindo que os cidadãos brasileiros participem ativamente do processo político com igual poder de influência na expressão de suas opiniões e escolhas dos representantes dos cargos públicos.

Essa liberdade constitucional, contudo, por vezes é maculada por condutas ilegais por parte daqueles que mantêm com o eleitor uma relação de poder, principalmente caracterizada por um contexto de contrato de trabalho ou de emprego.

É nesse contexto que alia relações de poder com processo eleitoral que se verifica a prática do assédio eleitoral.

Dados do Ministério Público do Trabalho demonstram que o número de denúncias da prática de assédio eleitoral se intensificou exponencialmente por ocasião das últimas eleições presidenciais (2022), não sendo diferente no Amazonas.

Quando comparados os pleitos eleitorais anteriores, nota-se que em 2022 os casos de assédio eleitoral “aumentaram quase sete vezes no Brasil, em relação ao pleito eleitoral presidencial de 2018” (CNN, 2022).

No Estado do Amazonas, o Ministério Público do Trabalho recebeu 03 denúncias, promovendo a abertura de inquérito em face das respectivas pessoas físicas/jurídicas denunciadas.

O cenário é ainda mais preocupante em campos políticos com os verificados no interior do Amazonas, nos quais as peculiaridades geográficas e a ausência de instituições de combate ao assédio eleitoral tendem a potencializar os atos de assédio, comprometendo a democracia na região.

Busca-se, portanto, averiguar a incidência do assédio eleitoral no ambiente de trabalho no Estado do Amazonas, a partir dos relatos apontados no estado, e os mecanismos existentes no ordenamento pátrio atual para o seu respectivo combate, para responder a seguinte problemática: em que medida a incidência do assédio eleitoral no ambiente de trabalho é óbice ao exercício da democracia no Estado do Amazonas? As técnicas de pesquisa utilizadas são revisão bibliográfica e documental, com revisão teórica sobre a temática apresentada, de forma a compreender a realidade do cenário de assédio eleitoral no ambiente de trabalho.

Diante de tal cenário, importante revisitar as bases constitucionais e internacionais das liberdades democráticas, bem como as condutas antidemocráticas e coronelistas no Brasil, bem representadas na figura do assédio eleitoral no ambiente de trabalho, a fim de que o fenômeno estudado possa ser bem compreendido e combatido para a reafirmação e o maior fortalecimento da democracia brasileira, sobretudo no Amazonas.

1. ASSÉDIO ELEITORAL: CONCEITO, ASPECTOS LEGAIS E ANÁLISE DA PRÁTICA ILÍCITA NO CENÁRIO DEMOCRÁTICO.

1.1 Conceito

O acirramento político no cenário democrático nacional tem desencadeado uma série de consequências que projetam efeitos em todas as relações sociais, entre as quais a relação de trabalho, em relação as quais vem se notando uma nova modalidade de ofensa a direitos e liberdades: a prática do assédio eleitoral.

A princípio, cabe diferenciar essa nova forma de assédio da sua modalidade mais comum, o assédio moral. Esse, também conhecido como *mobbing* ou *bullying* psicológico, é caracterizado por comportamentos abusivos, humilhantes, vexatórios, repetitivos e prolongados no ambiente de trabalho ou em outras relações sociais. Geralmente, o assédio moral é exercido por uma pessoa ou grupo de pessoas em posição de poder ou autoridade sobre a vítima.

Já a prática do assédio eleitoral desponta como conduta ilegal voltada a influenciar o direito de voto e, conseqüentemente, os resultados dos pleitos eleitorais, comprometendo todo o arcabouço democrático residente na Carta Maior de 1988. Shirado (2015, p. 25) explica como se dá a prática do assédio eleitoral:

Em se tratando de assédio eleitoral no ambiente de trabalho, a conduta de natureza psicológica materializa-se em comportamentos, palavras, gestos, atos do assediante

para coagir a vítima a votar em candidato por ele apoiado ou prestar-lhe apoio político, impactando não só na imagem do trabalhador perante os colegas, como também na saúde de todo o ambiente organizacional. É o caso, por exemplo, de assediador que massacra psicologicamente a vítima entre seus pares, com a afirmação de que ela não teria competência intelectual para estar em determinado cargo público ou empregada em certo ramo de atividade, se não fosse a indicação do candidato ou do próprio assediante. Tachada de “incompetente”, “imprestável”, “burra”, “ingrata”, a vítima tem sua autoestima devastada.t

Nas palavras de Guilherme Guimarães Feliciano e Luciana Paula Conforti (2023), o assédio eleitoral consiste em uma prática consubstanciada pela conduta do empregador ou do tomador de serviços que, ao ensejo de pleitos eleitorais, impõe aos seus trabalhadores, direta ou indiretamente, o voto em determinado candidato, geralmente com ameaças de sanções ou promessas de benefícios.

Quanto ao tema, o Ministério Público do Trabalho, acrescenta que a conduta se traduz em diversas práticas, das quais se destacam a (i) promessa ou concessão de qualquer benefício ou vantagem vinculada ao voto, à orientação política e à manifestação eleitoral; (ii) ameaça de prejuízo ao emprego ou às condições de trabalho; (iii) constrangimento para participar de atos eleitorais ou utilizar símbolos, adereços ou qualquer acessório associados a determinada candidatura; (iv) falas depreciativas e condutas que causem humilhação ou discriminação de trabalhadores e trabalhadoras que apoiam candidato diferente do defendido pelo/a empregador/a; (v) outras condutas que causem ou possuam o potencial de causar dano psicológico e/ou econômico associados a determinado pleito eleitoral.

Um elemento necessário a configurar o assédio eleitoral no ambiente de trabalho é a coação do trabalhador a votar ou prestar apoio político a candidato do empregador ou a candidato que indicou o empregado para o trabalho atual.

Como bem alertam Negri e Pereira Lago (2023), no ambiente de trabalho, as condutas abusivas podem ocorrer de diversas formas, envolvendo desde cobranças excessivas de metas até perseguições por questões religiosas, de gênero, raça ou, até mesmo, por afinidade política.

Nesse último caso, a prática abusiva do empregador começa, geralmente, de forma sutil em conversas com os empregados com o escopo de descobrir as preferências políticas dos trabalhadores.

Esse movimento intrusivo vai aumentando em escala com a aproximação dos pleitos eleitorais, verificando-se que, em vários casos, os empregadores realizaram eventos empresariais voltados a persuadir e, por vezes, coagir os trabalhadores a votar em determinado candidato, lançando mão de ameaças e promessas que vão desde o fim dos

empregos até recebimento de presentes, como um pernil para quem votasse em determinado candidato (O Globo, 2022).

O problema vem sendo acompanhado com atenção pelo Ministério Público do Trabalho. No Relatório sobre casos de assédio eleitoral sofridos por trabalhadores nas eleições de 2022, o MPT demonstra que o número de denúncias da prática de assédio eleitoral se intensificou exponencialmente por ocasião das últimas eleições presidenciais (2022), não sendo diferente no Amazonas.

O relatório do MPT destaca ainda que, quando comparados os pleitos eleitorais anteriores, nota-se que em 2022 os casos de assédio eleitoral “aumentaram quase sete vezes no Brasil, em relação ao pleito eleitoral presidencial de 2018” (CNN, 2022).

Embora o número tenha sido tímido quando comparado aos demais estados brasileiros, os dados apontam que a prática vem sendo observada e combatida no Amazonas, a exemplo da decisão proferida pela 13ª Vara do Trabalho de Manaus no âmbito da Ação Civil Pública n. 0001005-21.2022.5.11.0013.

O crescimento da prática de assédio, demonstrado enfaticamente pelos dados obtidos pelo MPT, indica o potencial dano da prática no sistema democrático, remontando ao antigo coronelismo que imperou no Brasil pré e pós republicano. Contudo, a conduta opressora atual, embora similar às horrendas práticas do passado, ganham um novo elemento potencializador: a tecnologia.

Agora, os atos de coação, ameaça e perseguição são direcionados e distribuídos, em boa parte das vezes, através de aplicativos de mensagens, a exemplo do *WhatsApp*, dificultando, por vezes, a identificação dos autores das práticas delituosas.

É uma violação séria dos princípios democráticos, pois compromete a integridade do processo eleitoral e mina a liberdade e a justiça na escolha dos representantes. Em outra perspectiva, a conduta abusiva do empregador emerge como clara ofensa aos direitos da personalidade, ensejando, inclusive, a reparação moral.

Vale citar ainda que, no caso de pequenos municípios do Amazonas, boa parte das vagas de trabalho estão vinculadas ao setor público e são preenchidas por políticos da ocasião. Esses, munidos do poder, não raro coagem e ameaçam os servidores subordinados a adotarem, coativamente, determinada visão política ou determinado candidato, em um contexto regado a ameaças e promessas.

A situação ganha contornos ainda mais graves nos casos em que o assédio eleitoral é direcionado a servidores públicos temporários ou comissionados. Nessas hipóteses, o

assediador condiciona a continuidade do vínculo funcional à eventual vitória de determinado candidato no pleito eleitoral, concretizando a ofensa à liberdade de voto do trabalhador.

É um coronelismo modernizado e operacionalizado às sombras do Texto Constitucional de 1988.

Nessa ordem de ideias, concorda-se com a afirmação de Ronaldo Lima dos Santos, de que a prática do assédio eleitoral no âmbito empresarial “constitui uma versão atualizada do voto de cabresto”. Segundo o autor: “A figura do coronel nos rincões do Brasil é reconfigurada no coronelismo empresarial que marca as eleições do Brasil no século 21” (SANTOS, 2022).

O assédio emerge, nesse cenário, como conduta antidemocrática que atenta contra os pilares do nosso regime constitucional, abalando, a um só tempo, as raízes do constitucionalismo social e das liberdades a ele inerentes, sobretudo a liberdade voto, como exercício de cidadania.

Quanto a essa relação entre trabalho, cidadania e democracia, Maurício Godinho Delgado (2012) pontua que a ideia de Democracia se mantém como fundamental e passa, necessariamente, pela ideia de cidadania, sendo essa última multifacetada. Nessa multiplicidade de facetas, que a cidadania não se realiza, não se completa, para a maioria das pessoas, caso não envolva o mundo do trabalho, o valor do trabalho, porque o trabalho, especialmente em sua forma empregatícia, mantém-se como a única forma de a grande maioria das pessoas firmar-se na vida econômica e social. Assim, ao coagir ou pressionar o trabalhador ou empregado a votar em determinado candidato de sua preferência o empregador acaba por desrespeitar um conjunto de outros princípios assegurados ao cidadão trabalhador.

1.2 Aspectos legais relacionados à proibição do assédio eleitoral

Conceituada a prática do assédio moral e diante de inúmeras denúncias existentes em toda a extensão nacional, inclusive no Amazonas, cumpre analisar quais os mecanismos legais responsáveis pela vedação ao assédio eleitoral, sobretudo em situação relacionadas ao trabalho.

Importante registrar que a importante discussão sobre igualdade e discriminação também se difundiu no âmbito do trabalho, no cenário nacional e no plano internacional, a partir da Declaração Universal dos Direitos do Homem e dos Pactos da ONU. O artigo 7º da Declaração Universal de Direitos do Homem de 1948 abarca a proteção contra a discriminação, *in verbis*:

Todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação.

Outrossim, no Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos de 1966, aprovado pelo Brasil pelo Decreto Legislativo n. 226, de 12 de dezembro de 1991 e promulgada pelo Decreto 592 de 09 de julho de 1992, é assegurada a observância do princípio da não discriminação, previsto no artigo 2º, item 1, conforme se denota abaixo:

Art. 2º 1. Os Estados-Partes do presente pacto comprometem-se a respeitar e garantir a todos os indivíduos que se achem em seu território e que estejam sujeitos a sua jurisdição os direitos reconhecidos no presente Pacto, sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, situação econômica, nascimento ou qualquer condição.

[...]

Artigo 26 Todas as pessoas são iguais perante a lei e têm direito, sem discriminação alguma, a igual proteção da Lei. A este respeito, a lei deverá proibir qualquer forma de discriminação e garantir a todas as pessoas proteção igual e eficaz contra qualquer discriminação por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, situação econômica, nascimento ou qualquer outra situação.

Ainda no âmbito internacional, a Convenção n. 111 da Organização Internacional do Trabalho – OIT proíbe, em seu artigo. I, “a”, “toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão”. Vê-se que o aludido dispositivo protege o trabalhador que manifesta convicções políticas divergentes do empregador, afastando qual viés para a discriminação.

De igual modo, a Declaração Universal dos Direitos Humanos confere a todo ser humano a capacidade de direito e liberdades sem distinção de qualquer espécie, inclusive opinião política, combatendo a discriminação sob quaisquer de suas formas.

Outro marco internacional importante é a Convenção n. 190 da OIT, aplicada por força do art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, que garante, em seu artigo 5º, o dever de respeitar, promover e realizar os princípios e os direitos fundamentais no trabalho, nomeadamente a eliminação da discriminação relativamente a emprego e à profissão, devendo, igualmente, serem adotadas medidas objetivando a promoção do trabalho decente reconhecendo que a violência e o assédio no trabalho constituem violação aos direitos humanos

Na mesma linha de garantias, tem-se a Carta Magna de 1988, um dos principais marcos da cidadania da história brasileira. Nesse viés, trouxe como fundamentos, entre outros, a cidadania, a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, difundindo como um de seus objetivos principais a construção de uma sociedade livre, justa e solidária.

A nova ordem constitucional não apenas se destaca pela garantia dos direitos individuais, mas também pela ampliação e proteção dos direitos sociais, em que estão inseridos o direito ao trabalho e as garantias constitucionais trabalhistas. Aclara-se que a Constituição Federal de 1988 protege a intimidade, a vida privada, a autodeterminação, a liberdade de consciência e manifestação do pensamento, nos termos do art. 5º, *caput*, incisos II, IV, VI, IX, X, CRFB/88), vedando que o indivíduo seja privado de seus direitos em razão de convicção política (art. 5º, VIII, CRFB/1988).

Portanto, a proteção ao direito social ao trabalho e ao exercício da soberania popular por meio do voto livre e secreto são garantias inerentes à própria dignidade da pessoa humana, tornando-se os principais amparos constitucionais no combate ao assédio eleitoral no ambiente de trabalho.

No âmbito da legislação infraconstitucional, o assédio eleitoral não tem abordagem expressa e específica na legislação trabalhista, mas há previsão penal quando a conduta abarca ameaças sérias e críveis, na forma do art. 301, da Lei 4.737/1965. A bem da verdade, trata-se de um reflexo da garantia constitucional ao direito à liberdade de voto, um dos pilares da soberania popular.

Nesse aspecto, Negri (2023) pondera que:

O Código Eleitoral, trata, de certo modo, sobre o tema em seu artigo 301, ao tutelar a liberdade de escolha e de voto, mas, neste intuito, devendo, ainda, considerar que tais práticas vêm ocorrendo no ambiente de trabalho, o que coloca em risco, também, a saúde do trabalhador, sendo ela psíquica, moral ou física. Numa palavra, a mesma conduta fere, no âmbito eleitoral, a livre manifestação de vontade do eleitor e, em última análise, a gênese da legitimidade do processo eleitoral, como, igualmente, fere a higidez moral, emocional e psíquica do trabalhador.

Outrossim, é crime 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, pois a mera tentativa de constranger já configura ato ilícito, conforme preceito o predito diploma legal.

Um dos mais recentes meios legais de combate ao assédio eleitoral é a Resolução n. 355/2023, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, datada de 28 de abril de 2023, que em seu art. 2º conceitua assédio eleitoral toda forma de distinção, exclusão ou preferência fundada em convicção ou opinião política no âmbito das relações de trabalho, inclusive no processo de admissão.

Prevê ainda que configura, igualmente, assédio eleitoral a prática de coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento, no intuito de influenciar ou manipular

o voto, apoio, orientação ou manifestação política de trabalhadores e trabalhadoras no local de trabalho ou em situações relacionadas ao trabalho.

Na esfera estadual, é importante mencionar o art. 2º, §3º da Constituição do Estado do Amazonas que assegura o exercício da soberania popular por meio do sufrágio universal e do voto direto e secreto com valor igual para todos e, nos termos da lei, mediante plebiscito, o referendo e a iniciativa popular, bem como através da participação da coletividade na formulação e execução das políticas de governo e do permanente controle popular da legalidade e moralidade dos atos dos Poderes Estadual e Municipal.

As bases normativas internacional, constitucional e infraconstitucional pavimentam o caminho que evidencia a ilicitude da prática do assédio eleitoral, descortinando a lesividade dessa modalidade de assédio.

Anote-se que a possibilidade de edição de atos normativos pelo órgão de cúpula da Justiça Eleitoral, com fundamento no artigo 23, IX, do Código Eleitoral, bem como na previsão mais específica do art. 105 da Lei 9.504/97. Veja-se:

Compete, ainda, privativamente, ao Tribunal Superior,

[...]

IX - expedir as instruções que julgar convenientes à execução deste Código; (BRASIL, art. 23, 1965)

Até o dia 5 de março do ano da eleição, o Tribunal Superior Eleitoral, atendendo ao caráter regulamentar e sem restringir direitos ou estabelecer sanções distintas das previstas nesta Lei, poderá expedir todas as instruções necessárias para sua fiel execução, ouvidos, previamente, em audiência pública, os delegados ou representantes dos partidos políticos. (BRASIL, 1997, art. 105)

O Tribunal Superior Eleitoral é autorizado, então, a expedir, até o dia 5 de março de cada ano eleitoral, instruções para a fiel execução da legislação aprovada pelo Congresso Nacional, de forma a combater de forma mais rígida práticas ilícitas como o assédio eleitoral.

Da análise dos parâmetros legais que permeiam o assédio eleitoral, conclui-se que todos estão relacionados ao direito fundamental da isonomia, concluindo a natureza jurídica do assédio como uma forma de grave de discriminação, em que se coloca em risco os próprios meios de subsistência do indivíduo.

Logo, os trabalhadores estão imbuídos no direito à liberdade de trabalho e de voto assegurados ao trabalhador outros inúmeros direitos fundamentais, v.g., o direito de não

discriminação por crença ou convicção filosófica ou política, a livre manifestação de pensamento, a liberdade de locomoção e a proteção da intimidade e da vida privada, previstos no art. 5º da Carta Magna, sendo o Tribunal Superior eleitoral o órgão competente para tomar medidas de combate ao assédio.

2. ASSÉDIO ELEITORAL NO AMAZONAS: ANÁLISE DE DADOS

As últimas disputas eleitorais, principalmente as eleições para Presidente da República descortinaram um cenário de polarização que transformou as divergências democráticas em conflitos cada vez mais crescentes.

As batalhas políticas passaram a influenciar boa parte das relações sociais e não seria diferente com a relação de trabalho, sabidamente subordinadas, nas quais um empregador, detentor do capital e dos meios de produção, dirige o trabalho pautado em suas próprias convicções e pensamentos.

O trabalhador hipossuficiente passa, então, a ser presa fácil daquele empregador que busca impor, por meio de coação, ameaça e perseguição, as suas visões, posições e escolhas políticas, vilipendiando direitos constitucionais básicos do obreiro.

Esse cenário acabou resultando no crescimento ascendente da prática de assédio eleitoral em todos os Estados brasileiros, merecendo especial relevo aqueles integrantes da Região Norte, principalmente, para os fins desse estudo, do Amazonas.

As informações compiladas pelo Ministério Público do Trabalho, constantes do Relatório sobre casos de assédio eleitoral sofridos por trabalhadores nas eleições de 2022, revelam que o número de denúncias da prática de assédio eleitoral se intensificou exponencialmente por ocasião das últimas eleições presidenciais (2022).

Os dados do Ministério Público do Trabalho apontam que no Amazonas, durante o último sufrágio presidencial, o *Parquet* recebeu 03 denúncias, iniciando procedimentos de combate à prática.

A análise dos dados revela ainda que a região norte do Brasil foi a que contou com o menor número de denúncias (125), dado bem inferior a outras regiões do país, a exemplo da região sudeste, na qual foram registradas 934 denúncias.

Outro dado relevante é que o número de denúncias no Estado do Amazonas foi um dos menores quando comparado com o restante do país, o demonstra que tais diferenças podem estar relacionadas, entre outros fatores, à extensão territorial e à ausência de instituições de fiscalização e combate ao assédio eleitoral em todo o território, dificultando o conhecimento e registro dos casos.

A par dos conhecidos atos antidemocráticos que foram vivenciados no Amazonas, a exemplo dos acampamentos montados durante meses em frente ao Comando Militar da Amazônia (G1, 2022), tais fatos ainda não se traduzem em processos judiciais.

No âmbito trabalhista, por exemplo, pesquisa¹ junto ao Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (Amazonas e Roraima), compreendendo o período de janeiro de 2022 até janeiro de 2024, apontam um número inexpressivo de decisões judiciais que citam a expressão assédio eleitoral (03), sendo que em apenas 02 delas o tema é efetivamente abordado.

A bem da verdade, em consulta junto ao Supremo Tribunal Federal e ao Superior Tribunal de Justiça, a expressão também é encontrada de forma muito escassa, o que revela uma possível subnotificação dos casos de assédio eleitoral levados à esfera judicial.

O baixo número de processos que versam sobre o assédio eleitoral em tramitação no Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região reflete as poucas denúncias recebidas pelo MPT no Estado do Amazonas (03), na contramão da quantidade expressiva de notificações de casos similares em outras regiões do país.

A análise dos dados indica que um conjunto de dificuldades regionais pode estar associado ao baixo número de denúncias e, conseqüentemente, de demandas. Nesse aspecto, merece relevo a existência de sede do Ministério Público do Trabalho apenas na capital do Amazonas, Manaus, dificultando sobremaneira o acesso dos trabalhadores residentes nos demais municípios do Estado.

Outro fator de destaque é o receio, por parte do trabalhador, de que eventual denúncia se traduza em mais perseguição ou culmine na rescisão contratual, fazendo o obreiro perder a sua fonte de renda e de sustento familiar.

¹ A pesquisa foi realizada no site do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (<https://portal.trt11.jus.br/>), nos campos “jurisprudência”, “Consulta Jurisprudencial”, “Sistema de “Consulta Jurisprudencial do TRT11”, utilizando-se da expressão “assédio eleitoral”. Como resultado, o sistema de busca do TRT 11 apontou a existência de 03 processos judiciais nos quais a expressão indicada encontrava-se presente :processos n. 0000112-70.2023.5.11.0053; 0001005-21.2022.5.11.0013 e 0000585-88.2022.5.11.0004.

No âmbito do TRT da 11ª Região, das três decisões nas quais discutiu-se casos de assédio eleitoral, verificadas no período de janeiro de 2022 a janeiro de 2024, duas merecem destaque.

No primeiro destaque, a decisão proferida em 14.08.2023, nos autos do processo 0000112-70.2023.5.11.0053², a Juíza Vanessa Maria de Queiroz Matta condenou o empregador ao pagamento de R\$ 10.000,00 a título de indenização por danos morais, ao fundamento de que a dispensa da reclamante se deu por questões políticas, em um contexto de assédio eleitoral.

O segundo destaque consiste na decisão proferida em 11.07.2023 pela 13ª Vara do Trabalho de Manaus, no âmbito da Ação Civil Pública n. 0001005-21.2022.5.11.0013. Na ação civil pública, resultante da atuação do Ministério Público do Trabalho, o qual questionou a conduta da empresa reclamada quanto a suposta prática de assédio eleitoral em face de cerca de 245 empregados, a Juíza do Trabalho pontuou que³:

A empresa reclamada, ao admitir empregados para trabalhar em localidades diversas e distantes do local de contratação, assumiu o ônus de garantir que pudessem exercer sua cidadania e contribuir com a democracia do país. No caso concreto, ficou evidenciado que a empresa tinha todas as condições de liberar os empregados com antecedência e com o fornecimento de transporte, que inclusive fora concedido no primeiro turno em data compatível com a designada para as eleições.

Frise-se, mais uma vez, que a tese da defesa, no sentido de que o transporte fora fornecido no primeiro turno apenas coincidentemente, uma vez que os empregados tinham sido trazidos ao município de Manaus apenas para receber seus salários, foi infirmada pela prova oral produzida, pois a testemunha arrolada pela própria ré afirmou que, na realidade, o pagamento se dava via depósito em conta.

Daí se verifica que a empresa, não obstante tenha fornecido transporte em data compatível com as eleições de primeiro turno, e muito embora tenha sido instada a fornecer transporte também para o segundo turno, tanto pelo MPT em sede administrativa quanto, posteriormente, mediante ordem judicial, injustificadamente deixou de fazê-lo.

A conduta da reclamada atentou, pois, contra o art. 14 da Constituição Federal e artigos 234 e 297 do Código Eleitoral (Lei 4.737/65), além de configurar descumprimento de ordem judicial.

A fundamentação das decisões nos indica que o Judiciário Trabalhista está atento ao problema, bem como demonstra a que a prática vem sendo punida exemplarmente no âmbito do TRT do Amazonas, a despeito da matéria ter sido analisada em quantidade mínima de processos.

² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região. Disponível em: <https://consultajurisprudencia.trt11.jus.br/jurisprudencia/visualizar.xhtml>. Consulta em 29 de jan. 2024.

³BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região. Disponível em: <https://consultajurisprudencia.trt11.jus.br/jurisprudencia/visualizar.xhtml>. Acesso em 29 de jan. 2024.

Como se nota, no Estado do Amazonas, assim como em toda região norte do Brasil, o assédio eleitoral, como prática antidemocrática, ainda é pouco reportado e combatido, invocando uma postura mais rígida e uma atuação mais incisiva por parte dos órgãos de defesa do regime democrático residente na Constituição Federal de 1988.

Os dados mostram os riscos da prática do assédio eleitoral para a democracia na região, indicando que a ausência de liberdade política plena, sobretudo no tocante ao direito ao voto, perpetua concentração de poder e desigualdades já verificadas na região, além de configurar efetivo prejuízo moral ao trabalhador.

Com a subnotificação dos casos, aliada às poucas ações de combate, cria-se um terreno fértil para que empregadores atentem contra as liberdades políticas asseguradas constitucionalmente aos trabalhadores, erodindo as bases do regime democrático residente na Carta Cidadã de 1988.

3. MECANISMOS DE DENÚNCIA

Cumprir registrar é frequente o comportamento da vítima de assédio eleitoral no ambiente de trabalho não levar a prática ao conhecimento das autoridades competentes em decorrência de três principais fatores: (i) o assédio eleitoral muitas vezes é banalizado e considerado um comportamento normal; (ii) muitas vítimas sentem que devem algo ao empregador em decorrência da oportunidade de emprego dada, trazendo um sentimento de gratidão e necessidade de retribuição por meio do voto; e (iii) o receio de perder o emprego.

Esses fatores ganham relevância em decorrência das precárias condições sociais enfrentadas no país, sobretudo no Amazonas, em que o índice de desemprego no quarto trimestre de 2023, segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua – PNAD Contínua, conduzida pelo IBGE, aponta a taxa de desocupação em 9,9%, isto é, 2,1 pontos percentuais acima do resultado nacional de 7,8% (IBGE, 2024).

O ânimo de denunciar perde a força quando é substituído pela necessidade de sobreviver em um ambiente capitalista, em que as oportunidades são extremamente desiguais, razões pelas quais o assédio eleitoral é aceito como condição para se trabalhar. O período eleitoral, portanto, é vivido pelos trabalhadores como um momento de pressão e tensão.

Ademais, dadas as escassas oportunidades de trabalho e de capacitação, muitas vezes a gratidão pela obtenção de um posto de trabalho privado ou público é a razão para o trabalhador ser tolhido de sua própria cidadania. No setor terceirizado a situação é ainda mais precária, segundo Shirado (2015, p. 34):

Dada a fragilidade na relação de trabalho de empregados terceirizados, é nesse tipo de contratação que o assédio eleitoral ocorre com mais frequência, e em prol da pessoa que fez a indicação do trabalhador para o emprego, de modo que se cria um ciclo de dependência e ajuda mútua em que o voto dado pelo empregado a determinado candidato materializa o agradecimento pela obtenção do emprego.

Logo, as poucas denúncias são advindas daqueles que não cedem à pressão do empregador de direcionar votos para determinado candidato, em troca da permanência no emprego e que, por consequência, sofrem ameaças de retaliação e de perda do emprego.

Ainda que se tenham inúmeras tentativas legais de combate ao assédio eleitoral como, por exemplo, o voto secreto e a impossibilidade de se tirar fotos do sufrágio, o que se percebe é que o assédio ainda se revela por meio da pressão em se comparecer em comícios e no ato de divulgar propagandas eleitorais em redes sociais, atos que muitos trabalhadores são obrigados a praticar e são fiscalizados para tanto. Tais atos são de difícil constatação, uma vez que, nesses casos o assédio eleitoral se confunde como direito à liberdade de expressão.

Diante do desafio do combate ao assédio eleitoral, prática de difícil comprovação, observa-se que ele se tangencia com o âmbito do direito eleitoral, direito administrativo e direito do trabalho, razão pelas quais os canais de denúncia também permeiam tais ramos.

Tem-se, portanto, que o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), os órgãos do Ministério Público do Trabalho (MPT), do Ministério Público Eleitoral (MPE), os Ministérios Públicos Estaduais, dentre outros, são órgãos hábeis a receber as denúncias. Assim, é necessário que a vítima seja orientada a comparecer a qualquer desses órgãos para que tenha suas declarações reduzidas a termo, bem como as provas que atestem o assédio. Atualmente o MPT⁴, como forma de facilitar, traz a possibilidade de a vítima fazer denúncia por meio de seu próprio site, de forma a democratizar a procedimento.

Contudo, outra barreira à denúncia encontra-se no fato de que o maior meio de prova dessas práticas veladas é a prova testemunhal e, muito colegas de trabalho que presenciaram o assédio, recusam-se a testemunhar pelas mesmas razões já expostas.

⁴ BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Disponível em: <https://peticonamento.prt7.mpt.mp.br/denuncia/index/cadastra>. Acesso em: 28 abr. 2024.

Cumpra registrar que a parceria entre os preditos órgãos é fundamental para o desmantelamento dessa prática, como o acordo de cooperação técnica, assinado em 16 de maio de 2023, para combater as práticas de assédio eleitoral no ambiente de trabalho firmado entre o Tribunal Superior Eleitoral (TSE) e o Ministério Público do Trabalho (MPT). O aludido termo foi assinado pelo presidente do TSE, ministro Alexandre de Moraes, e pelo procurador-geral do Trabalho, José de Lima Ramos Pereira, e tem o seguinte objetivo:

O presente acordo tem por objeto estabelecer mútua cooperação entre o TSE e o MPT, visando combater o assédio eleitoral no ambiente de trabalho.

Parágrafo primeiro. O presente Acordo tem a finalidade de prevenir e reprimir o assédio eleitoral, entendido esse como qualquer ato que represente uma conduta abusiva por parte das empregadoras e dos empregadores que atente contra a dignidade do trabalhador, submetendo-o a constrangimentos e humilhações, com a finalidade de obter o engajamento da vítima em relação a determinadas práticas ou comportamentos de natureza política durante o pleito eleitoral, caracterizando ilegítima interferência nas orientações pessoais, políticas, filosóficas ou eleitorais das trabalhadoras e dos trabalhadores.

Trata-se, porquanto, de um marco de visibilidade para o assédio eleitoral que, apesar de configurar uma prática tão comum no cotidiano laboral, ainda é pouco mencionado ou visto pelas instituições estatais. A referida cooperação propõe a interação entre órgãos com o objetivo de estabelecer intercâmbio de ações, mútua adoção de providências, colaboração nas investigações e difusão de informações, visando combater práticas antidemocráticas de assédio eleitoral.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante da análise da correlação do conceito de assédio moral, as normas que o vedam e os dados apresentados no Amazonas, constata-se que em que pese existam uma série de instrumentos nacionais, internacionais e locais de proteção, ainda se pode concluir que o crescimento da prática de assédio, presentes dos dados fornecidos pelo Ministério Público do Trabalho, que apontam o potencial dano da prática no sistema democrático, remontando ao antigo coronelismo que imperou no Brasil pré e pós-republicano.

Em resposta ao tema-problema apresentado, tem-se que o assédio eleitoral no trabalho é óbice latente ao exercício da democracia no Estado do Amazonas, uma vez que afeta diretamente direito à liberdade de trabalho e de voto assegurados ao trabalhador e, por consequência, outros inúmeros direitos fundamentais a eles relacionados.

Em que pese o número de denúncias no Estado do Amazonas seja mais discreto do que aqueles observados no restante do país, tais diferenças podem estar relacionadas, entre outros

fatores, à extensão territorial e à ausência de instituições de fiscalização e combate ao assédio eleitoral em todo o território, dificultando o conhecimento e registro dos casos.

Constatou-se também que a expressão assédio eleitoral ainda é escassa nos resultados das pesquisas jurisprudenciais realizadas perante o Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (Amazonas e Roraima), o Supremo Tribunal Federal, o que revela uma possível subnotificação dos casos de assédio eleitoral levados à esfera judicial.

Anote-se que a possibilidade de edição de atos normativos pelo órgão de cúpula da Justiça Eleitoral, com fundamento no artigo 23, IX, do Código Eleitoral, bem como na previsão mais específica do art. 105 da Lei 9.504/97, que autoriza o Tribunal Superior Eleitoral a expedir, até o dia 5 de março de cada ano eleitoral, podem configurar instruções para a fiel execução da legislação aprovada pelo Congresso Nacional, de forma a combater de forma mais rígida essa prática tão velada.

Portanto, o assédio eleitoral ainda é uma prática antidemocrática presente, sendo ainda pouco reportada e combatida, o que invoca uma postura mais rígida e uma atuação mais incisiva por parte dos órgãos de defesa do regime democrático.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil (1988)**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 27 jan. 2024.

BRASIL. **Ministério Público do Trabalho**. https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/estudos-unicamp/relatorio-de-atividades-assedio-eleitoral-e-eleicoes-2022/@/@/display-file/arquivo_pdf. Acesso em 25 jan.2024.

AMAZONAS. **Constituição do Estado do Amazonas (1989)**. Disponível em: https://rhnet.sead.am.gov.br/legislacao-estadual/?type=consulta&xsl_file=exibe_ato.xsl&xsl_nota=2&xsl_base=13&proc_name=pkg_textual.ExibeDocumento&ora_psQueryID=AABOeaAAIAABrPMAAA&ora_piItem=1&ora_piTotalItem=1&ora_piID=8570&ora_piTipo=1&ora_psSigla=CON&ora_psNumero=&ora_psAno=&ora_psOrgao=&ora_psTexto=&action=send_for. Acesso em: 04 mar. 2024.

CNN BRASIL. **Casos de assédio eleitoral aumentam quase sete vezes no Brasil**. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/politica/casos-de-assedio-eleitoral-aumentam-quase-sete-vezes-no-brasil/>. Acesso em: 28 jan.2024

DELGADO, Maurício Godinho. **Democracia, Cidadania e Trabalho**. In: Constituição da República e Direitos Fundamentais: dignidade da pessoa humana, Justiça Social e Direito do Trabalho. DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. São Paulo: Ltr, 2012.

GUIMARÃES FELICIANO, Guilherme; CONFORTI, Luciana Paula. **Sobre o assédio eleitoral no direito do trabalho: as novas veredas do velho coronelismo à brasileira.** Direito UNIFACS–Debate Virtual, n. 274, 2023. Disponível em: <<https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/8166/4805>>

SANTOS, Ronaldo Lima dos. **O que é assédio eleitoral e quais as suas repercussões trabalhistas?** Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/o-que-e-assedio-eleitoral-e-quais-suasrepressoes-trabalhistas-1102022>>. Acesso em: 27 jan. 2024.

MPF ABRE PROCEDIMENTO PARA INVESTIGAR ATOS ANTIDEMOCRÁTICOS EM MANAUS. G1 Amazonas. Manaus, 10 de novembro de 2022. Acesso em 28 de jan. 2024. Disponível em: <https://g1.globo.com/am/amazonas/noticia/2022/11/10/mpf-abre-procedimento-para-investigar-atos-antidemocraticos-em-manaus.ghtml>

NEGRI SOARES, M.; PEREIRA LAGO, A. C. de M.; JORGE, W. J. **LIBERDADE DE PENSAMENTO: ASSÉDIO ELEITORAL E A PROTEÇÃO DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE DO TRABALHADOR.** REVISTA DIREITOS, TRABALHO E POLÍTICA SOCIAL, [S. l.], v. 9, n. 16, p. 114–144, 2023. DOI: 10.56267/rdtps.v9i16.15056. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/15056>. Acesso em: 9 abr. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção n. 111.** 1998. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm . Acesso em: 04 mar.2024.

O GLOBO. **Frigorífico faz evento para pedir votos a favor de Bolsonaro, e Procuradoria notifica empresa.** Disponível em:<https://oglobo.globo.com/economia/noticia/2022/10/frigorificos-fazem-evento-para-pedir-votos-a-favor-de-bolsonaro-e-empresas-sao-notificadas.ghtml>. Acesso em 04 abr. 2024.

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.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?t=resultados>> Acesso em: 28 abr. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior Eleitoral. Termo de Cooperação. Disponível em: <https://www.tse.jus.br/++theme++justica_eleitoral/pdfjs/web/viewer.html?file=https://www.tse.jus.br/comunicacao/noticias/arquivos/acordo-tse-mpf-combate-ao-assedio-eleitoral-no-ambiente-de-trabalho-16-05.2023/@/@download/file/TSE-acordo-cooperacao-tecnica-tse-mpt-assedio-eleitoral-16-05-2023.pdf>. Acesso em: 28 abr. 2024.