

LIBERDADE DE PENSAMENTO: ASSÉDIO ELEITORAL E A PROTEÇÃO DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE DO TRABALHADOR

FREEDOM OF THOUGHT: ELECTION HARASSMENT AND THE PROTECTION OF WORKER'S PERSONALITY RIGHTS

Marcelo Negri Soares
Andréa Carla de Moraes Pereira Lago
Wellington Junior Jorge

RESUMO: O presente trabalho tem como premissa discutir o assédio eleitoral nos ambientes de trabalho. Nesse sentido, destacam-se por um lado, a precarização do trabalho frente ao livre pensamento e, por outro lado, a violação dos direitos da personalidade frente ao assédio do empregador. O objetivo deste trabalho, portanto, é apresentar como o assédio eleitoral está estritamente ligado a precarização do trabalhador, considerando que em caso de divergência política, pode haver uma desestabilidade no ambiente de trabalho. Investiga-se, pois, como o período eleitoral acaba se tornando um momento de difícil manifestação político-partidário, tendo em vista, o risco que os empregados sofrem ao terem suas redes sociais visualizadas por seu superior hierárquico. A pesquisa justifica-se pela problemática do assédio

Professor Mestrado e Doutorado Unicesumar (Maringá-PR). Advogado e conta-bilista. Orientador e pesquisador ICETI, Next Seti e FAPESP. Editor da Springer Journal para E-Law, renomada revista europeia (2019). Professor Visitante Co-ventry University (UK), no PPG em Direito, Administração e Negócios (2019). E-mail: negri@negrisoares.com.br

Possui Graduação em Direito pela Universidade Estadual de Maringá (1992); Pós-Graduação "Lato Sensu" em Direito Civil e Processual Civil pelo Instituto Brasileiro de Estudos e Pesquisas Sócio-Econômicos (1998); Mestrado em Ciências Jurídicas pelo Centro Universitário de Maringá (2011); Doutorado em Ciências Jurídicas pela Universidade do Minho, Portugal (2019); E-mail: andrea.lago@unicesumar.edu.br

Mestre em Educação pela Universidade Estadual de Maringá. Mestrando em Ciências Jurídicas pela Universidade Cesumar. Graduação em Ciências Sociais pela Universidade Estadual de Maringá, História pela Universidade de Franca e Direito pela Universidade Cesumar - Unicesumar, Maringá-PR. Bolsista Institucional pela Universidade Cesumar - Instituto Cesumar de Ciência, Tecnologia e Inovação (ICETI). E-mail: prof.welingtonjorge@gmail.com

eleitoral, e a liberdade de pensamento e como o trabalhador pode ter ameaçado seu posto de trabalho devido suas convicções políticas. Neste viés, utiliza-se a metodologia hipotético-dedutiva para problematizar o tema assédio eleitoral, meio ambiente, liberdade de pensamento e direitos da personalidade. Conclui-se que há muito o que melhorar em relação à garantia dos direitos da personalidade e o assédio eleitoral, uma vez que o empregador por ter consigo os meios de produção, se sente no direito de cobrar de seus empregados um posicionamento político que lhe agrada, afetando assim diretamente a saúde do trabalhador seja ela física ou moral.

Palavras-chave: Assédio Eleitoral. Direitos da Personalidade. Liberdade de pensamento.

ABSTRACT: The present work has as its premise to discuss electoral harassment in the workplace. In this sense, on the one hand, the precariousness of work in the face of free thought and, on the other hand, the violation of personality rights in the face of harassment by the employer stand out. The objective of this work, therefore, is to present how electoral harassment is strictly linked to the precariousness of the worker, considering that in case of political divergence, there may be instability in the work environment. Therefore, it is investigated how the electoral period ends up becoming a moment of difficult political-party manifestation, in view of the risk that employees suffer from having their social networks viewed by their hierarchical superior. The research is justified by the problem of electoral harassment, and freedom of thought and how the worker may have threatened his job due to his political convictions. In this bias, the hypothetical-deductive methodology is used to problematize the topic of electoral harassment, the environment, freedom of thought and personality rights. It is concluded that there is much to improve in relation to the guarantee of personality rights and electoral harassment, since the employer, by having the means of production, feels entitled to demand from his employees a political position that he likes. , thus directly affecting the health of the worker, whether physical or moral.

Keywords: Electoral Harassment. Personality Rights. freedom of thought

INTRODUÇÃO

A prática de assédio eleitoral e a violação dos direitos da personalidade são algo que vêm preocupando o Poder Público, considerando que os casos ocorrem por todo o Brasil e com aumento do número de denúncias recebidas pelo Ministério

Público, comprometendo, com isso, a liberdade de exercício dos direitos políticos e de pensamento dos empregados. O receio de diminuição ou, até mesmo, do cerceamento do exercício de tal direito fundamental, por parte do empregado, encontra razão na medida em que há uma expectativa de receber qualquer tipo de represália, caso seu posicionamento ou opção política sejam divergentes daquela defendida por seu empregador, seja para a disputa de cargos proporcionais ou majoritários.

Embora a prática de assédio tenha previsão legal (Código Eleitoral, Penal e Consolidação das Leis Trabalhistas), como será exposto posteriormente, apenas a posituação não inibe empregadores a ameaçar seus funcionários ou, até mesmo, a prometer qualquer tipo de benefício caso votem no candidato de sua escolha. Com isso, o ambiente de trabalho se torna tóxico, desequilibrado, afetando a pessoa do trabalhador.

O meio ambiente de trabalho equilibrado, previsto na Constituição Federal de 1988, é uma forma de garantir que o empregado possa desenvolver suas atividades laborais sem qualquer tipo de empecilho, mesmo em períodos eleitorais, de modo que a preferência do empregador não pode afetar o trabalho de outrem, principalmente em cenários de elevada polarização política. Os direitos humanos, fundamentais, dignidade humana e direitos da personalidade devem servir de prerrogativas indispensáveis ao profissional, ou seja, a liberdade de pensamento e de livre escolha de seus representantes, consubstanciadas na formação de sua livre escolha política, por meio eletivo, são intrínsecas ao indivíduo e que, por ter a sua preferência e ideologia política, não deve ser submetido à repressão ou punição por parte do seu superior hierárquico.

Desta forma, o presente trabalho procura delimitar algumas balizas para a formulação dos conceitos de *stalking*, *ciberstalking*, assédio moral e eleitoral, sobretudo para não serem tratados como fenômenos equivalentes ou intercambiáveis, a depender do âmbito de aplicação na seara jurídica, mas, sim, para que se compreenda que eles não ocorrem de forma isolada, ou seja, o assédio eleitoral, muitas vezes, vem acompanhado de táticas utilizadas tanto no *stalking*, quanto no assédio moral, tais como a humilhação, as ameaças, o constrangimento, a perseguição, a exclusão, podendo, até mesmo, chegar-se à demissão em casos de empresas privadas ou de servidores temporários¹.

Partindo deste entendimento, o problema da presente pesquisa busca compreender como o assédio eleitoral pode acarretar danos aos direitos da

1 Utiliza-se o termo servidor temporário, para contratações temporárias ou por cargo em comissão. DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito administrativo**. 35. ed. – [2. Reimp.] – Rio de Janeiro: Forense, 2022.

personalidade do trabalhador, em período eleitoral, e quais as punições são previstas pelo ordenamento voltadas para inibir tal prática, tendo em vista, que o acometimento desta conduta afeta diretamente a saúde do trabalhador. Assim, parte-se da hipótese que a ocorrência de assédio moral, ou de *(ciber)stalking*, no ambiente de trabalho, e cujo objetivo seja voltado para coibir a liberdade de pensamento e de exercício dos direitos políticos de livre escolha de representantes, configura-se como assédio eleitoral e, portanto, fere os direitos da personalidade deste trabalhador vitimado.

Nesse contexto, o objetivo do trabalho é identificar os elementos de caracterização do assédio eleitoral, nos mais diversos ambientes laborais, além de demonstrar quais outros crimes estão presentes nesta conduta e como os direitos da personalidade, em especial, os relativos à liberdade do exercício dos direitos políticos por meio do voto, bem como a liberdade de pensamento são violados com tais práticas. Com tais premissas, constata-se, empiricamente, que, no período eleitoral, muitos funcionários acabam sendo perseguidos, para que o exercício do sufrágio seja no sentido de facilitar ou dificultar certa candidatura, ao arrepio de sua legítima vontade, chegando, para tanto, a sofrer assédio moral/eletoral, o que afeta sobremaneira os direitos da personalidade, dentre eles a liberdade de pensamento e de livre escolha política. Tais práticas espúrias são viabilizadas pela relação hierárquica existente nas relações trabalhistas, seja no setor público, seja no privado.

A proposta da pesquisa, será a análise do objeto assédio eleitoral e seus desdobramentos, utilizando-se assim do método hipotético-dedutivo, partido de uma percepção de possíveis lacunas (punições mais efetivas) existentes referentes ao tema, formulando assim, hipóteses na construção de teorias ao qual possibilite uma compreensão de evidências por meio de formulação de hipóteses, seja para aceitá-la ou refutá-la.

1 CRIME DE *STALKING* NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

O meio ambiente de trabalho equilibrado em tempos de eleição é um grande desafio, o antagonismo entre candidatos, geram conflitos entre os colaboradores e, até mesmo, entre os superiores hierárquicos. Embora a Constituição Federal de 1988 preveja que “todos tem direito a meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida [...]” (BRASIL, 1988, *online*), porém, nem sempre isso é possível, devido às divergências existentes entre a equipe de trabalho. Essa previsão, deveria proporcionar ao empregado “prerrogativas

indispensáveis para garantir os direitos humanos e dos direitos da personalidade do trabalhador e proteger a dignidade, a liberdade, a igualdade, e a formação plena da personalidade do indivíduo (CASTRO; BORGIO, 2022, p. 05). Porém, no dia a dia, condutas de perseguição acontecem frequentemente no ambiente de trabalho, acarretando diversos problemas de desequilíbrios entre colaboradores e empregadores.

Para que um trabalhador possa desenvolver suas atividades, fazem-se necessárias condições plenas, ou seja, durante a sua jornada de trabalho, devem-se garantir meios para que o trabalhador não tenha dificuldades ou qualquer empecilho no cumprimento de suas obrigações. Embora existam tais divergências, conforme previsão no texto constitucional, no art. 5º inciso II, o qual diz que “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei” (BRASIL, 1988, *online*), caso ocorram intervenções ou impedimentos de liberdade de pensamento ou de exercício de sufrágio, o inciso LXI do mesmo artigo diz que, “a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais” (BRASIL, 1988, *online*).

Uma das formas de impedimento é o *Stalking* que “[...] trata de um fenômeno envolvendo diversos tipos de comportamentos, motivações, pessoas e contextos em que ocorre” (NOBREGA, 2016, p. 23), a “perseguição”. Este conceito está relacionado por meio de comportamentos repetidos e persistentes que colocam a vítima em um certo desconforto, além das tentativas constantes em manter o contato mesmo quando aceito pela parte, tendo como objetivo principal a vigilância sobre a vítima (STAMATIEVA, 2020).

Tal termo vem sendo utilizado para descrever pessoas que são perseguidas de maneira contínua, tendo invadida a sua privacidade e o perpetrador, para tanto, utiliza-se de diversos meios para sua efetivação, seja por ligações, aplicativos de mensagens, redes sociais, no contexto do ambiente de trabalho, ou outro meio que, de alguma forma, cerceia o indivíduo reiteradamente.

O Código Penal Brasileiro, em seu artigo 147-A, diz “Perseguir alguém, reiteradamente e por qualquer meio, ameaçando-lhe a integridade física ou psicológica, restringindo-lhe a capacidade de locomoção ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua esfera de liberdade ou privacidade” (BRASIL, 1940, *online*). Nota-se que o tipo em comento aponta as balizas necessárias para a configuração do crime de *stalking*, quais sejam: i) ocorrência de perseguição; ii) que esta mesma perseguição seja reiterada; iii) que se volte contra a integridade física ou psicológica; iv) resultando na restrição da capacidade de locomoção ou, ainda, a invasão ou perturbação da esfera de liberdade ou da privacidade. Destaca-se que a perseguição não fica restrita apenas

de forma presencial, podendo ocorrer, igualmente, em ambientes virtuais, termo este conhecido como *Ciberstalking*.

No ambiente de trabalho, a prática de *stalking* vai além da perseguição, cria-se um mecanismo de maus-tratos que ocorre de forma individualizada ou coletiva e dentro das organizações, em que o empregador ou preposto gera situações de violência repetidas vezes e de forma obsessiva, figura esta chamada de *stalker*. O indivíduo que pratica o ato cria situações de constrangimento para a vítima, podendo acarretar danos psicossomáticos de forma intencional. O que diferencia o crime de *stalking* de uma transgressão de violência é exatamente que esta última se dá de modo isolado, porquanto aquele ocorre reiteradamente.

De acordo com Jamil Melo (2016), tais “perseguidores”, por terem um comportamento direcionado para a vítima e obsessivo, age de forma intencional para colocar a pessoa em constrangimento, querendo assim, obter informações e até mesmo controlando a vida, resultando em sérios danos psicossomáticos (MELO, 2016-B).

Já a conduta do *Stalker*, em um primeiro momento, pode aparentar uma atitude inofensiva, sendo compreendida muitas vezes como uma “brincadeira” ou, até mesmo, “[...] como formas exageradas de zelo, cuidado, preocupação, demonstração de amor, afeto e carinho para com a vítima, longe de serem consideradas destrutivas” (GENTIL, 2019, p. 17). Por isso, para a caracterização do crime, precisa ocorrer reiteradas vezes no tempo e não configurando quando ocorrido de isolada. Essas séries de condutas devem ser dirigidas de forma específica à vítima, seguida de ameaças, nas quais o autor gera situações de medo ou constrangimento ao invadir a privacidade da vítima, ocasionando dano à integridade, ou lesão a reputação, ou, ainda, mudando a rotina de vida ou, até mesmo, percurso ou liberdade de locomoção.

A conduta abusiva, dentre elas, a perseguição no trabalho, pode ocorrer de diversas formas: pelas metas estipuladas na produção, filiação em sindicatos, questões religiosas, time de futebol, por gênero, raça ou, até mesmo, por afinidade política (candidatos, eleitos ou partidos). Em tempos de eleição, apenas a previsão de salvaguarda da liberdade de pensamento, prevista na Constituição Federal, no art. 220, nem sempre garante ao empregado formular livremente suas convicções e suas escolhas em determinados candidatos. Os casos que serão analisados nesta pesquisa mostrarão algumas condutas abusivas de empregadores em relação à escolha de candidatos, chegando ao ponto de gerar danos físicos e mentais e, inclusive, demissão por divergência política.

De acordo com Leda Maria Messias da Silva e Jeferson Luiz Cattelan (2020), tais condutas assediadas, nem sempre ocorrer de superiores hierárquicos, embora, utilizem-se deste mecanismo para cobrar metas, aumento na produtividade, e caso não ocorra, ameaças de demissão, fazendo com que a vítima se sinta constrangida a tal ponto que ela saia da empresa por vontade própria, causando um desequilíbrio na harmonia organizacional, afetando diretamente a dignidade humana do trabalhador no ambiente de trabalho.

A conduta de *Stalking* ou *Ciberstalking* (tratadas neste trabalho, com a mesma perspectiva) gera um grande impacto na vida do trabalhador. Tal perturbação faz com que o empregado tenha dificuldade de desenvolver suas atividades no trabalho, afetando diretamente a sua produtividade, resultando em outros tipos de violência. Com o avanço das tecnologias e a utilização das redes sociais pelo trabalhador, o empregador se sente no direito de invadir a vida privada do seu colaborador, querendo saber o posicionamento político, qual candidato ele curte, compartilha e comenta, além do monitoramento da própria família, para tentar identificar divergências políticas, enfim, acompanha toda a movimentação e o que publica nas redes. Tal prática, caso contrarie a ideologia do seu empregador, pode resultar em perseguição e assédio no seu ambiente de trabalho (PINHEIRO, 2016).

Ambas as modalidades, sejam elas *online* ou não, resultam apenas se os atos de perseguição de forma repetitiva, como já explicitado anteriormente. Destaca-se que um ambiente inadequado para o trabalhador desenvolver suas atividades, prejudica substancialmente sua produtividade, fazendo com que seu empregador ou representante, comece a pressioná-lo, além disso, a forma como o trabalhador pensa, pode ocasionar os mesmos efeitos de perseguição, quando não, intimidar seus funcionários a seguirem a mesma linha de pensamento, coagindo os que pensam ou expressam de forma contrária, acaba por incorrer no assédio eleitoral.

Em tempos de eleição, muitos empregadores fazem reunião com seus empregados e, de forma incisiva, impõem a votação em um candidato de sua preferência, chegando ao ponto de ameaçar demitir o colaborador caso não faça o que eles pedem. No tópico a seguir, será tratada essa modalidade de assédio dentro do ambiente de trabalho, na qual o colaborador se sente coagido com as práticas do seu superior hierárquico.

2 ASSÉDIO ELEITORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O assédio eleitoral rompe com a proteção ao meio ambiente do trabalho equilibrado, tendo em vista que o trabalhador, ao ser pressionado a votar em determinado candidato, tem vários de seus direitos fundamentais feridos. 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 colocam 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.

Destaca-se que, ao utilizar violência ou grave ameaça, conforme propõe o tipo penal eleitoral em comento, mesmo que uma única vez, será o bastante para que o assédio eleitoral esteja presente. Já o crime de *stalking* com finalidades eleitorais, em que pese ser, de igual modo, assédio eleitoral, depende que a conduta assediosa ocorra reiteradamente.

Em se falando do *stalking*, é necessário que se faça uma diferenciação entre ele e o *ciberstalking*, o assédio moral e o assédio eleitoral. Como já explorado anteriormente, o primeiro conceito está atrelado à perseguição de forma reiterada, gerando um incômodo à vítima, ocorrendo de forma presencial ou por meios digitais (*ciberstalking*). Já o assédio moral, entende-se a forma como um indivíduo trata o outro, gerando humilhação ou constrangimento, atribuindo tarefas difíceis de serem executadas, ameaçar de forma violenta, isolar o outro sujeito e até mesmo criar boatos de denigre a imagem da vítima. Por fim, o assédio eleitoral no ambiente de trabalho se configura tanto por meio de assédio moral, quanto por meio do (*ciber*)*stalking*, quanto, ainda, de uma única conduta violenta ou com uso de grave ameaça, criando-se, com isso, ou temores, ou expectativas de represálias ou de promessas, caso o funcionário vote ou deixe de votar em determinado candidato.

As eleições diretas no Brasil têm amparo constitucional em seu artigo 14, o qual, diz que “A soberania popular será exercida pelo sufrágio universal e pelo voto direto e secreto, com valor igual para todos [...]” (BRASIL, 1988, *online*). A Carta Magna dispensa o mesmo *status* de direito fundamental à liberdade de pensamento e expressão, porquanto é prevista no seu art. 5º, inciso IV e no art. 220. Tal fundamentação se faz necessária considerando-se que muitos empregadores e prepostos apresentam

práticas nas relações laborais verdadeiramente inconstitucionais em relação aos seus empregados, exemplo disso são as postagens nas redes sociais sobre determinado candidato e que, ao se identificar tal prática, o empregado começa a ser assediado por seu superior, podendo chegar ao ponto de ser demitido, caso ele insista nas postagens privadas.

O assédio eleitoral não é algo recente na história brasileira, na República Velha (1889-1930), esteve muito presente devido à fragilidade do processo eleitoral, cujas práticas de donos de terra intimidavam os trabalhadores a votar em seu candidato. Naquele período, o preenchimento da cédula, muitas vezes, era feito pelo próprio empregador, restando ao empregado, tão somente, levá-la preenchida ao local de votação. O fato de que muitos não tinham sequer alfabetização possibilitava um cenário em que o eleitor não sabia em quem estava votando. Além disso, várias promessas eram feitas caso o candidato da preferência do empregador ganhasse a eleição. Esta prática perniciosa de influenciar na livre formulação da escolha política de eleitores era conhecida como voto de cabresto (LEAL, 1976).

Por mais de 20 anos (1964-1985), o Brasil passou por um momento peculiar, no qual o próprio Estado reprimia manifestações contrárias ao regime, ferindo, assim, os direitos fundamentais dos indivíduos. Além das perseguições que ocorriam entre os eleitores que se manifestavam de forma contrária, tinham os adversários que sofriam com a violência política por expressar sua divergência. Tais práticas fizeram, no decorrer da história, que os hierarquicamente superiores tivessem autonomia sobre o voto de terceiros ou, até mesmo, a manipulação na decisão do candidato de sua preferência.

De acordo com Felipe Borba, *et al* (2021), a prática de violência política em tempos de eleição pode gerar sérios danos a sociedade, tendo em vista que coloca em risco a democracia do país. Assim, “Em condições de elevado nível de violência, o resultado eleitoral deixa de ser considerado a expressão confiável da vontade dos eleitores e passa a ser visto como subproduto da manipulação eleitoral” (BORBA, *et al* 2021, p. 02).

Cabe destacar que a violência política por meio do assédio não fica restrita apenas às relações laborais entabuladas nos entes privados, porquanto na Administração Pública, seja ela direta ou indireta, também é possível identificar os elementos de configuração do assédio eleitoral, fazendo com que o ambiente de trabalho venha se tornar insustentável e a liberdade de escolha política igualmente afetada, dado o poder hierárquico dos superiores sobre os subalternos. Tendo em vista que, na Administração Pública, não tem “[...] de dispensar ou demitir seu subordinado, [o chefe ou encarregado]

começa a humilhá-lo ou constrangê-lo de inúmeras formas, em razão de condutas, posturas ou decisões com que não tenha concordado” (MOTA, TIOSSI JUNIOR, 2013, p. 317). Cabe destacar que tais ações não ficam restritas a eleições municipais, mas, sim, às estaduais e federais, gerando situações de intimidação e constrangimento.

Embora exista regulamentação diversa entre os trabalhadores (Administração Pública direta, indireta e empresa privada), a prática do assédio eleitoral pode ser identificada em ambos os espaços. Destaca-se que a estabilidade do servidor não o exime de passar por tal situação, porém, a forma de abordagem apresenta-se de maneira diferente, considerando a peculiaridade. Por esse motivo, “[...] Uma das formas do assédio moral é decorrente justamente deste instrumento de propagação de ideias, onde, de forma arbitrária, servidores são assediados para que manifestem e exteriorizem seu apoio ao candidato indicado pelo assediador.” (MOTA, TIOSSI JUNIOR, 2013, p. 324).

A ação de *stalking* não diverge conforme a contratação, igualmente, já que em ambos a figura do assediador e assediado estão presentes. Dentro das repartições públicas, os servidores que são nomeados (primeiro escalão), acabam assumindo a responsabilidade de assediar outros servidores, considerando o cargo que assume no momento. O assédio eleitoral pode ocorrer de diversas formas, desde forçar os subalternos a adesivar o carro, a colocar material de divulgação nas residências, a participar de carreatas, a divulgar candidato que não seja da preferência do servidor subalterno em suas redes sociais e até gravar vídeo pedindo voto para determinado candidato. As redes sociais acabam sendo uma forma de monitoramento por seus superiores, além dos compartilhamentos em aplicativos de mensagens com textos, imagens, áudios e vídeos do candidato (MOTA, TIOSSI JUNIOR, 2013). O *ciberstalking* acaba sendo uma nova forma de assediar pelo fato da possibilidade de avaliar o que o servidor anda publicando e para qual candidato ele/a está apoiando, fora de seu período de trabalho e em sua esfera privada e íntima.

Ambos os profissionais em períodos de eleição acabam, de alguma forma, sofrendo o assédio eleitoral, em que as condutas abusivas por parte do assediador, por meio de situações de humilhação e constrangimento, acabam afetando a saúde física, psicológica e moral do trabalhador. Não obstante, muitas vezes, a comprovação resta dificultada, considerando que essa prática nem sempre é feita de forma pública. Existe, portanto, uma “[...] dificuldade de comprovação da conduta do agressor, seja pela possível ausência de testemunhas durante a violência devido ao fato do assédio geralmente ser velado [...]” (PIRES, SILVA, 2017, p.218).

No setor privado, o *stalking* também tem como característica a perseguição obsessiva feita pelo empregador sobre o empregado, ou pelo supervisor/gerente sobre o empregado e, até mesmo, entre empregados, tendo por consequência o desligamento do empregado da empresa. Há de se considerar, no entanto, que a criação de um ambiente de trabalho equilibrado é necessária para que subordinados possam desenvolver suas atividades com eficiência. Dentro desse contexto, é comum que o superior hierárquico faça terror psicológico sobre a vítima, exemplo disso seriam manifestações públicas, descabidas ou exageradas, como dar uma bronca, chamar atenção, usar de voz alta, ou qualquer outra ação perante os demais trabalhadores e cujo fito seja o de menoscabo ou humilhação.

Em um segundo momento, após a perseguição, há a fase da estigmatização, em que não se participa o trabalhador de reuniões, das atividades em grupo, isolando-o do restante dos funcionários, mudando-o de setor ou qualquer outra forma de exclusão. Uma estratégia para tentar descaracterizar a etapa estigmatizante é quando ocorre a intervenção da empresa, em que se coloca o assediador como vítima da situação, invertendo as responsabilidades. Diagnósticos incorretos acabam sendo uma forma de assédio, por não considerarem o real problema da vítima e por fim.

O clímax do assédio se consolida com a demissão aparentemente justificada, na qual a vítima, por estar em uma situação vulnerável, não consegue desenvolver suas atividades, perdendo rendimento na produção por não aguentar o assédio que vem sofrendo.

Se o assédio pode ter uma infinidade de motivações, questões ideológicas partidárias têm se demonstrado, com frequência, ser uma delas. Empregadores em várias regiões do Brasil perseguem seus funcionários que não compartilham do mesmo pensamento político.

3 ASSÉDIO ELEITORAL OS CASOS PRÁTICOS PELO BRASIL

O assédio eleitoral ganhou notoriedade no ano de 2022 devido ao alto número de denúncias que o Ministério Público do Trabalho – MPT recebeu e ainda vem recebendo. De acordo com os dados levantados pelo MPT da 3ª Região², no Brasil, até o fechamento do levantamento do dia 26/10/2022, ocorreram 1.850 denúncias, sendo 93 da região Norte, 308 no Nordeste, 147 Centro-Oeste, 779 Sudeste e 523 Região

2
A planilha por estado e com informações complementares está disponível em: <https://docs.google.com/spreadsheets/d/1catcLapk5PvIVU1MHc1iuL7nALQogBF2j076tXzCfdo/edit#gid=0>

Sul. Comparando com o ano de 2018, 98 empresas foram denunciadas por assédio eleitoral. A prática ocorre quando o empregador ou superior hierárquico ameaça, coage ou promete de benefícios para votar em um determinado candidato. De acordo com o mesmo levantamento, foram realizadas, 55 Notificações recomendatórias, 35 Termo de Ajustamento de Conduta – TAC e 09 Ações Civil Públicas – ACP. As denúncias contra essa prática podem ser feitas pelo próprio site do MPT ou via aplicativo “Pardal”, do TSE, podendo ser feita de forma sigilosa.

Conforme MPT (2022, *online*)³ o Assédio Eleitoral está relacionado a conduta que o empregador tem frente a seu empregado, agindo de forma abusiva, submetendo o trabalho à constrangimentos e humilhações, cuja a finalidade é fazer com que suas escolhas políticas em caso de divergência seja conforme pensa o empregador.

Conforme os dados apresentados, o assédio eleitoral se tornou comum comparado com as eleições de 2018, submetendo os trabalhadores ao constrangimento e humilhações, ameaçando demissões em massa, caso o candidato de preferência do superior hierárquico ou de colegas de trabalho não ganhasse. De acordo com a reportagem publicada no dia 27 de outubro de 2022⁴, em dois frigoríficos de Betim em Minas Gerais, os funcionários foram obrigados a usar camiseta amarela, fazendo referência ao candidato Jair Messias Bolsonaro (PL) e, no caso em questão, foi prometido um pernil, caso o candidato fosse reeleito.

Outro caso ocorreu em Alagoas, na usina em Campo Alegre ao qual os funcionários foram ameaçados de serem demitidos caso o candidato Jair Messias Bolsonaro (PL), não fosse reeleito, de acordo com a denúncia os funcionários que votassem em Luiz Inácio Lula da Silva (PT) não seriam contratados na próxima safra de cana-de-açúcar, deixando os trabalhadores preocupados com tal situação. A Justiça do Trabalho no Estado de Alagoas, determinou que o responsável pela empresa publicasse uma retratação sobre a ameaça de demissão e que assegurasse que os funcionários tivessem liberdade de voto, além disso, pudesse garantir que os empregados fossem às urnas no domingo.

Outros dois casos aconteceram no Rio Grande do Sul, nas cidades de Santa Cruz do Sul e Balneário Pinhal. No primeiro caso, segundo Carla Kunze, no site Info

3 Ministério Público do Trabalho. **Nota Técnica/Coordigualdade nº 001/2022**. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/notas-tecnicas/assedio-eleitoral-revisada/@@display-file/arquivo_.pdf. Acesso 28 out. 2022.

4 G1. **Assédio eleitoral**: segundo turno tem quase 30 vezes mais denúncias que o primeiro. <https://g1.globo.com/politica/eleicoes/2022/noticia/2022/10/27/assedio-eleitoral-segundo-turno-tem-quase-30-vezes-mais-denuncias-que-o-primeiro.ghtml>. Acesso 28 out. 2022.

Sindicais⁵, o empregador fez uma reunião com os funcionários após o primeiro turno, ameaçando de demissão caso o candidato do PT viesse a ganhar no segundo turno. No segundo caso, o empresário e vereador Aldo Menegheti (MDB) reuniu os trabalhadores para informar que, em caso de derrota do candidato do PL, ele iria “fechar o comércio” e “ser ruim” com seus colaboradores, caso o resultado não fosse favorável a seu candidato (Jair Bolsonaro – PL). Ambas as empresas, após chegar a denúncia, no MPT-RS, foram convocadas para fazer o TAC, cujo acordo constava a obrigação de se respeitara liberdade do voto, conforme preconiza a Constituição Federal de 1988.

A empresa Stara - Indústria de Implementos Agrícolas foi condenada pelo desembargador Manuel Cid Jardon do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4)⁶ a não coibir seus empregados a votarem em candidato diverso daquele de sua preferência. Conforme a decisão do desembargador⁷ a empresa foi proibida de veicular propaganda do candidato da sua preferência no ambiente de trabalho e assediar seus funcionários intimidando-os ou influenciando por meio do poder diretivo.

O crime de assédio eleitoral, embora não tenha uma regulamentação específica na seara eleitoral, pode ser coibido por meio da aplicação de outros tipos penais, sendo um deles o de ameaça e perseguição, presentes no Código Penal Brasileiro (CP), no art. 147-A, o qual revogou o art. 65 do Decreto-Lei nº 3.688/1941 (Lei das Contravenções Penais).

Não obstante a previsão do crime de *stalking*, o Código Eleitoral (Lei 4.737 de 1965) traz mecanismos que podem auxiliar no combate ao assédio eleitoral; exemplos destes são o art. 300, em caso de servidor público utilizar sua autoridade para coagir alguém e o art. 301, que veda o uso de “violência ou grave ameaça para coagir alguém a votar, ou não votar, em determinado candidato ou partido” (BRASIL, 1965, *online*).

Na esfera trabalhista, aplica-se por analogia o CP o art. 147-A no combate ao assédio moral, cuja previsão incrimina quem “Perseguir alguém, reiteradamente e por qualquer meio, ameaçando-lhe a integridade física ou psicológica, restringindo-lhe a capacidade de locomoção ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua esfera de liberdade ou privacidade” (BRASIL, 1965, *online*).

5 Carla Kunze. **Mais duas empresas denunciadas por assédio eleitoral fecham acordos com MPT/RS**. Disponível em: <https://infosindicais.com.br/mais-duas-empresas-denunciadas-por-assedio-eleitoral-fecham-acordos-com-mpt-rs/>. Acesso 28 out. 2022.

6 JUSTIÇA DO TRABALHO – TRT da 4ª Região. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/529170>. Acesso 28 out. 2022.

7 Decisão do relator Manuel Cid Jardon. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/media-noticia/529173/Liminar%20-%20MPT-Stara.pdf>. Acesso em 28 out. 2022.

Conforme explorado anteriormente, patrões que ameaçam seus funcionários ou obrigam a votar em candidatos de sua preferência, incorrem no risco de se enquadrarem como agentes de coação política, ou seja, assédio eleitoral no ambiente de trabalho.

Conforme previsto na Constituição Federal, o trabalhador ou qualquer outro indivíduo não pode ser privado dos seus direitos por qualquer tipo de convicção, salvo obrigações legais, cabe destacar que em casos que coloque em risco a soberania popular o mesmo deve ser punido, afinal, o valor do voto é igual para todos, além de ser direto e secreto. Por isso, o Ministério Público do Trabalho está atuando fortemente frente as denúncias de trabalhadores que estão sofrendo algum tipo de assédio eleitoral, considerando que muitos empregadores intimidam seus funcionários e votarem em determinado candidato.

O Ministério Público do Trabalho, por meio do seu canal de denúncias⁸, esclarece situações de desrespeito, sejam elas individuais homogêneas de relevante valor social, coletivas ou difusas, desde que dentro das relações de trabalho. A proposta do MPT é fazer com que o assédio eleitoral seja denunciado pelo empregado, em uma situação que exista, por parte do empregador ou preposto, qualquer tipo de coação envolvendo preferência de candidatos, imagem ou vídeo do momento do voto ou qualquer forma que venha ser possível a comprovação do seu voto. Vale ressaltar que o voto é sigiloso e uma conquista do cidadão, não devendo renunciar a ela.

4 STALKING, CIBERSTALKING E OS DANOS AOS DIREITOS DA PERSONALIDADE

Como já demonstrado, *stalking* e *ciberstalking* são uma forma de assédio moral, no qual estão presentes a figura do *stalker* (assediador) e a vítima. O agressor utiliza-se da perseguição contínua, colocando a vítima em uma situação de constrangimento e intimidação, podendo ser concretizado presencialmente ou *online*. Essa prática ocorre de diversas formas, desde aproximação física persistente, ou estar em locais em horários que a vítima costuma ir, até mesmo vigiá-la com auxílio das redes sociais ou por envio de mensagens. Já no ambiente de trabalho, além dos pontos anteriores, agrega-se, ainda, a intimidação, exposição, exclusão da vítima, como já explorado anteriormente.

Embora venha ser comum o assediador ser um superior hierárquico, deve-

⁸ MPT. **Denuncie**. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/servicos/servico-denuncie>. Acesso em 28 out. 2022.

se tomar cuidado com as generalizações, tendo em vista que o próprio colega de trabalho pode ser o sujeito ativo (*stalker*). Dentro desta perspectiva, há uma subdivisão do conceito de Assédio Moral, sendo ele, vertical, horizontal simples, coletivo e misto. A primeira vertente está direcionada a níveis hierárquicos distintos, podendo ser os descendentes (empregador e empregado) e os ascendentes, em que o subordinado é quem assume o polo ativo da situação das condutas. Já na horizontal, o assédio se dá entre pessoas do mesmo nível hierárquico, podendo, nesta hipótese, o assediador ter uma única vítima (simples), ou várias pessoas dentro da organização (coletivo). Por fim, o assédio moral misto acaba sendo mais complexo, considerando-se a mistura dos dois modelos anteriores (horizontal e vertical) e ocorrendo a vítima, além de ser assediada pelos superiores, é, também, por pessoas do mesmo grupo hierárquico (FARIAS, 2017).

Tal conduta gera, além das implicações do Código Penal Brasileiro, a responsabilização pelas lesões causadas à vítima, sejam elas de cunho moral, físico ou psicológico (psicossomáticas). Destarte, para uma melhor compreensão acerca do tema, a Convenção 190 da OIT trata o assédio como uma violação aos direitos humanos, tendo em vista o tratamento desigual entre os pares, além de que compromete o equilíbrio saudável dentro da organização, seja ela pública ou privada. Neste diploma, em seu artigo 1º, o termo assédio e violência são tratados da mesma forma, considerando o “[...] conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou económico [...]” (OIT, 2019, *online*).

De acordo com o art. 2º da Organização Internacional do Trabalho (2019, *online*), em sua convenção ficou estabelecido a proteção aos trabalhadores independentemente do estatuto contratual, aplicando-se a todos os setores sejam eles públicos ou privados, formal ou informal, urbano ou rural. Demonstra-se que OIT tem como premissa fazer com que a classe trabalhadora tenha condições reais de desenvolver as suas atividades laborais, não cabendo ao empregador dificultar ou prejudicar as relações de trabalho.

Verifica-se a necessidade do ambiente de trabalho saudável e uma proteção ao trabalhador, independente do segmento em que está inserido, garantindo todos os direitos que o cercam, além de proporcionar um emprego no qual venha ser possível desenvolver suas atividades e atribuições transcritas no ato da contratação, promovendo condições igualitárias entre os pares, independentemente do sexo, raça, ideologia, religião ou qualquer outro adjetivo que lhe possa diferenciar do outro. Compreendendo, assim, os direitos da personalidade que cercam o indivíduo, não se

possibilita que questões externas como filiação ou simples preferência partidária, influenciem o desenvolvimento das atividades do profissional. Tais práticas, caso ocorram, são criminalizadas, a fim de que o empregador ou superior hierárquico seja inibido de fazê-las nas relações de trabalho.

Além disso, o trabalhador ao ser assediado por questões político-partidária pode provocar diversos problemas de saúde como já explorado anteriormente, além de local de trabalho se tornar um lugar inapropriado para o desenvolvimento das atividades (SILVA; CATTELAN, 2020, p. 239). Como previsto no ordenamento jurídico o trabalhador precisa ter condições plenas de desenvolver suas atividades, afinal, deve-se considerar que sua contratação está vinculado com uma prestação de serviço, porém, caso seja identificado que o empregador assedia sua equipe devido a questões políticas, conseqüentemente fará com que o meio ambiente de trabalho não seja equilibrado.

Ter a consciência de tal abuso se faz necessário para a tutela de vários direitos fundamentais do trabalhador que está sendo perseguido, muitos dos quais são direitos da personalidade, quais são o da integridade física, do direito à liberdade de pensamento, à integridade moral, à liberdade civil, política e religiosa, à honra, dentre vários outros. Usufruir desses direitos é proteger e assegurar a dignidade da pessoa humana e, em se falando de exercícios de direitos políticos salvaguarda-se, ainda, em última análise, a própria democracia.

Conforme Leda Maria Messias da Silva e Marta Paulina Kaiser Leitner (2017), os direitos da personalidade devem ser aplicados à todas as pessoas, independente da sua condição social, cultural, política e econômica, ou seja, o trabalhador precisa ter o livre arbítrio e até mesmo liberdade de pensamento nas suas escolhas e caso isso não venha ocorrer, caberá o Estado tal proteção, já que toda pessoa não poderá ter a sua integridade física ou moral atingida. Desde modo, a ideia de combater o assédio eleitoral além de colocar em posição de desigualdade no ambiente de trabalho, coloca em risco a saúde do trabalhador.

Ter condições de desenvolver as atividades que lhe foram atribuídas é o mínimo para um meio ambiente de trabalho adequado, caso tais transgressões estejam presentes, caberá ao Estado, como autoridade, assegurar a proteção à vítima. A legislação tem uma grande importância no mecanismo jurídico, por isso, o assédio eleitoral vai contra o respeito à liberdade de pensamento, devendo o empregador tratar o trabalhador com dignidade, independentemente do seu posicionamento político, de modo que “[...] o que se recomenda é que haja um respeito mútuo entre

empregado e empregador, observando os princípios máximos do direito: a dignidade da pessoa humana, e os direitos da personalidade (SILVA e LEITNER, 2017, p. 147).

Ao que parece, o Ministério Público do Trabalho vem atuando fortemente no combate ao assédio eleitoral, porém, para que o trabalho venha a ser efetivo, caberá ao trabalhador fazer a denúncia, mesmo que de forma anônima. Neste intuito, o trabalhador pode promover meios de provar o assédio que vem sofrendo, gravando as ameaças, as reuniões, as mensagens recebidas e que tenham conteúdo ameaçador e as enviar para o Ministério Público do Trabalho, para que, assim, seja possível tomar as devidas providências.

CONCLUSÕES

A polarização política trouxe vários desafios para o ordenamento jurídico, dentre eles o assédio eleitoral, embora não se tenha uma legislação específica sobre o tema na esfera trabalhista, o que temos hoje são leis esparsas, Código Eleitoral e Penal que, de alguma forma, punem o assediador, após receberem a denúncia e comprovarem o fato. O trabalhador, mesmo intimidado pelo seu superior hierárquico, tem por obrigação exercer seu papel de cidadão brasileiro. O ato de votar é uma garantia constitucional que permite ao eleitor exercer sua escolha de um candidato que lhe represente.

O empregador, sobretudo, por meio do poder diretivo, não pode influenciar, ameaçar, perseguir, ou utilizar de qualquer outro meio para suprimir um direito fundamental que é o livre pensamento e expressão, constituindo-se em um abuso de direito, além de caracterizar práticas ilícitas, puníveis na esfera eleitoral, penal e trabalhista, podendo, ainda, haver uma reparação de danos morais e/ou materiais, caso estes restem configurados.

Cabe destacar que a prática de assédio eleitoral nem sempre vem por meio de ameaças ou coações, pelo contrário, pode se apresentar como uma promessa de vantagem ou de um benefício, desde que se vote ou se faça campanha para determinado candidato. Tendo em vista o aumento de práticas assediantes com fins eleitorais de forma indiscriminada e em várias regiões do Brasil, o TSE se guarneceu de meios hábeis para o recebimento e processamento das denúncias, de modo que o assediado possa ser devidamente tutelado.

Como foi possível analisar no trabalho, o delito de assédio eleitoral pode se valer de elementos de outras práticas criminosas isoladamente ou combinadas, qual

ocorre com o crime de *stalking*, (como, por exemplo, por meio do monitoramento nas redes sociais e de aplicativos de mensagens), ou de coação e ameaça, forçando o trabalhador a realizar uma conduta indevida e contra a sua vontade (como forçá-lo a adesivar seu carro ou a sua casa) ou, ainda, com o uso do assédio moral (reprimindo o funcionário, humilhando-o, isolando-o etc.). O abusador cria mecanismos para fazer com que a vítima sinta-se constrangida em apoiar determinado candidato ou forçada a apoiar uma contra a sua vontade.

Desta forma, trazer os conceitos de *stalking*, *ciberstalking* e assédio moral se faz necessário para a compreensão dos direitos violados perante a conduta do empregador. Ademais, é salutar que se destaque que o assédio eleitoral vai além do ferimento individual do empregado em votar em candidato diverso de sua preferência, já que várias outras garantias constitucionais ao serem violadas, afetam direitos da personalidade e o próprio funcionamento democrático.

O fato de tal conduta ocorrer no ambiente de trabalho e a vítima de assédio eleitoral poder ingressar na Justiça do Trabalho com uma reclamação trabalhista, não torna o enfrentamento deste problema como sendo a tutela de uma relação privada, mas, muito antes, revela-se como a usurpação de um direito fundamental que afeta o funcionamento do sistema representativo e democrático. Além disso, as denúncias podem ser feitas pelo próprio Ministério Público do Trabalho ou do aplicativo Pardal da Justiça Eleitoral, ao qual é possível apontar irregularidades e condutas do empregador, seja por meio de imagens, vídeos ou áudios, denotando que o combate ao assédio eleitoral precisa ser tomado em várias frentes.

Por fim, podemos concluir que a criação do delito de assédio eleitoral não é algo novo em nossa história, como já explicitado neste trabalho, haja vista que a prática do voto de cabresto na Velha República além das repressões no Regime Militar são exemplos de como o eleitor teve violação em seus direitos políticos, trazendo prejuízos significativos às vítimas. De toda forma, para que tal conduta seja reprimida e punida pelos órgãos competentes deve haver um trabalho conjunto entre os entes, seja na seara eleitoral, criminal ou trabalhista, criando mecanismos mais eficientes e de forma integrada, para que o abusador não atinja o bem-estar do trabalhador e que ele tenha condições de desenvolver suas atividades com eficiência, sem qualquer tipo de repressão, ameaça, perseguição ou humilhação, exercendo seu papel cidadão. Porém, para que a proteção ao trabalhador realmente ocorra, será necessária a aplicação da lei com mais eficiência, inibindo o empregador a transgredir os direitos fundamentais, humanos e da personalidade do eleitor.

REFERÊNCIAS

- BORBA, Felipe *et al.* Violência política e eleitoral nas eleições municipais de 2020. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 37, ed. 108, 28 jun. 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbcsoc/a/tjmdXJJjssjXZxWHvNsfx/abstract/?lang=pt#>. Acesso em: 27 out. 2022.
- BRASIL. **Lei nº 4.737, de 15 de julho de 1965**. Institui o Código Eleitoral. [S. l.], 15 jul. 1965. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4737.htm. Acesso em: 28 out. 2022.
- CASTRO, Alexander de; BORGIO, Fernanda Andreolla. O crime de stalking e o assédio moral: a proteção dos direitos humanos e dos direitos da personalidade do trabalhador. **Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas**, [s. l.], ano 20221, v. 10, ed. 1, p. 1-24, 17 mar. 2022. Disponível em: <https://portal.unifafibe.com.br/revista/index.php/direitos-sociais-politicas-pub/article/view/1215>. Acesso em: 26 out. 2022.
- FARIAS, Denise de F. G. de F. S. **Assédio moral no ambiente de trabalho**: os limites do poder diretivo e a caracterização do assédio moral. Orientador: Jorge Morais Carvalho. 2017. 143 f. Dissertação (Mestre em Direito) - Universidade Autónoma de Lisboa, Lisboa, 2017.
- GENTIL, Amanda Silva. **O fenômeno stalking e sua repercussão jurídica**. Orientador: Marco Antônio Nogueira Azze. 2019. 69 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Direito) - Faculdade de Três Pontas – FATEPS, Três Pontas, 2019.
- LEAL, Victor Nunes. **Coronelismo, enxada e voto**: o município e o regime representativo no Brasil. São Paulo, Editora Alfa-Ômega, 1976.
- MOTTA, Ivan Dias da; TIOSSI JUNIOR, José Roberto. Assédio moral ao servidor público no ambiente de trabalho durante o período eleitoral para eleições majoritárias municipais no Brasil. **Revista Jurídica Cesumar - Mestrado**, Maringá, v. 13, ed. 1, p. 315-329, jan./jun 2013. Disponível em: <https://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revjuridica/article/view/2898/1904>. Acesso em: 27 out. 2022.
- NÓBREGA, Priscila Ponte. **Stalking ou perseguição obsessiva**: a responsabilidade civil frente aos direitos da personalidade. Orientador: William Paiva Marques Júnior. 2016. 49 f. Monografia (Bacharel em Direito) - Universidade Federal do Ceará, Ceará, 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Convenção (nº 190) sobre Violência e Assédio, 2019 nº 190, de 21 de junho de 2019.** Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Genebra, 21 jun. 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf. Acesso em: 28 out. 2022.

PINHEIRO, Luzia de Oliveira. **Cyberbullying e Cyberstalking Tese.** Orientador: Moisés de Lemos Martins e José Pinheiro Neves. 2016. 282 f. Tese (Doutorado em Ciências da Computação) - Universidade do Minho - Instituto de Ciências Sociais, Minho, 2016.

PIRES, Marcela Sandri; SILVA, Leda Maria Messias da. O Assédio Moral e a Inversão do ônus da Prova. **Revista do Direito Público**, Londrina, v. 12, ed. 2, p. 216-249, 2017. DOI 10.5433/1980-511X.2017v12n2p216. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_informativo/bibli_inf_2006/Rev-Dir-Pub_v.12_n.02.09.pdf. Acesso em: 27 out. 2022.

SILVA, Leda Maria Messias da; CATTELAN, Jeferson Luiz. O assédio moral à luz da reforma trabalhista e a dignidade do empregado. **Revista da Faculdade de Direito do Sul de Minas**, Porto Alegre, v. 36, ed. 1, p. 237-256, jan./jun 2020. Disponível em: <https://revista.fdsu.edu.br/index.php/revistafdsu/article/view/279/270>. Acesso em: 26 out. 2022.

SILVA, Leda Maria Messias da; LEITNER, Marta Paulina Kaiser. Considerações sobre os direitos da personalidade e o assédio moral nas relações de emprego. **Revista Jurídica Cesumar**, Maringá, v. 7, ed. 1, p. 137-148, jan./jun 2017. Disponível em: <https://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revjuridica/article/view/520>. Acesso em: 29 out. 2022.

STAMATIEVA, Silviya. **Stalking e Ciberstalking: um estudo empírico sobre a perpetração e ocorrência destes fenômenos.** Orientador: Pedro Manuel Rocha Almeida. 2021. 86 f. Dissertação (Mestre em Criminologia) - Faculdade de Direito - Universidade do Porto, Universidade do Porto, 2021.

Publicado originalmente Revista Direitos, trabalho e política social, CUIABÁ, V. 9, n. 16, p. 114-144 Jan./jun. 2023