



Descrição: Foto de uma urna eletrônica. Na tela está o brasão do Governo Brasileiro e abaixo está escrito Justiça Eleitoral. Um dedo aperta a tecla confirma [fim da descrição].

ASSÉDIO ELEITORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Francisca Brenna Vieira Nepomuceno¹

RESUMO

Relata a violência política do assédio eleitoral. Discorre como a Convenção n.º 190 da OIT ampliou os conceitos relacionados à violência e ao assédio no trabalho. Traz o conceito e a tipologia do assédio eleitoral a partir da resolução CSJT n.º 355 de 28/04/2023. Distingue assédio eleitoral e assédio moral por orientação política. Discorre sobre o assédio eleitoral em âmbito virtual. Traz a recomendação da Nota Técnica nº 001/2022 do Ministério Público do Trabalho sobre o dever do empregador em se abster de dar vantagens, promover manifestações políticas, ameaçar, impedir ou dificultar o voto do empregado para obter vantagem eleitoral. Informa quais são os canais de denúncia. Encerra com alguns casos apreciados pela Justiça do Trabalho.

1 Graduada em Direito pela Universidade Federal do Ceará – UFC. Especialista em pela UNICAMP. Mestranda em Direitos das Relações Sociais e Trabalhistas pelo UDF – Centro Universitário em Brasília/DF. Juíza do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. Procuradora da Fazenda Nacional (2006-2008). Juíza Auxiliar da Presidência do TRT10 gestora da Secretaria de Precatório no biênio 2022-2024, Juíza Auxiliar da Corregedoria Regional gestora do Projeto Garimpo nos biênios 2020-2023. Juíza Auxiliar da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho no biênio 2023-2024.

Data de submissão: 03.10.2025
Data de aprovação: 20.10.2025

Palavras-chave: Assédio eleitoral; assédio eleitoral virtual; crime eleitoral; assédio.

1 Introdução

O Ministério Público do Trabalho recebeu 218 denúncias envolvendo 98 empresas sobre o tema assédio eleitoral nas eleições de 2018, 431 relatos de assédio eleitoral implicando 400 empresas nas eleições de 2020 (Angelo, 2022), 2.360 denúncias nas eleições de 2022 (Brasil, 2022) e 965 denúncias no ano de 2024 (Brasil, 2024a), com destaque para o fato que dessas 420 denúncias estavam relacionadas a assédio eleitoral envolvendo a Administração Pública (Eleições Municipais de 2024) – o que demonstra o acirramento das práticas de assédio eleitoral no contexto político brasileiro e a necessidade premente de rediscutirmos temas fundantes para a defesa da democracia, como igualdade, liberdade de expressão, direito ao voto secreto, direito eleitoral e político antidiscriminatório, combate à violência e ao assédio no mundo do trabalho.

Precisamos ter a clareza de que o assédio eleitoral faz parte da estratégia e do *modus operandi* de manutenção das estruturas de poder e desigualdades. Quanto mais frágil a democracia, mais acentuado o assédio. No Brasil, a democracia ainda é infante, e como tal frágil. O assédio se impõe pelo medo e pela vulnerabilidade do sujeito de direito, em sua maioria de forma sutil, assentado no pacto de silêncio.

O assédio eleitoral nas relações de trabalho representa uma clara tentativa de captura de voto do trabalhador pelo empregador ou tomador de serviços, que busca impor-lhe suas preferências e convicções políticas, sendo o medo utilizado como elemento determinante.

O mundo virtual pulveriza e ressignifica o conceito de verdade nas redes sociais e os algoritmos desempenhar o papel de aprisionar o cidadão trabalhador em bolhas informacionais com uma velocidade exponencial, resultando em microagressões em massa, em tempo real e em todo o território nacional, desafiando a capacidade de resposta do Sistema de Justiça.

O assédio eleitoral é uma violência política e o objetivo é obter o engajamento subjetivo de trabalhadores em harmonia com a orientação política ou escolha eleitoral do empregador ou da corporação, suprimindo, oprimindo ou desqualificando as escolhas políticas dissonantes.

Nesse cenário, torna-se imprescindível a análise das ações de integração e cooperação dos atores do Sistema de Justiça para o enfrentamento de práticas atentatórias ao Regime Democrático de Direito no Brasil, com foco específico na violência e no assédio eleitoral.

2 Da evolução do conceito de Assédio Moral ocasionada pela Resolução n.º 190 da OIT

O assédio moral nas relações de trabalho é gênero do qual o assédio eleitoral enquadra-se como espécie. Marie-France Hirigoy (p. 65), no livro *la violence perverse au quotidien*, lançado em 1999, define o fenômeno (manipulação perversa, terrorismo psicológico, psicoterror) como “qualquer conduta abusiva que atente, por sua repetição ou sistematização contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”.

Dissecando os elementos do conceito citado, podendo extrair o dolo, ou seja, a intenção deliberada de excluir ou discriminar um indivíduo inserido no ambiente laboral, e a repetição ou sistematização da conduta. Assim, exigia-se para a configuração do assédio moral que o ato abusivo fosse reiterado. Um ato único isolado, ainda que doloso, não afigurava assédio moral, em pese pudesse ensejar indenização por dano moral por ofensa à honra e à autoestima. A repetição da conduta dolosa era o ponto nodal que distinguia o assédio moral, como instituto jurídico autônomo, da categoria do dano moral.

A Convenção n.º 190 da Organização Internacional do Trabalho – OIT sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, aprovada em 21/06/2019, ampliou os conceitos relacionados à violência e ao assédio no trabalho, além de apontar o papel dos empregadores na prevenção e eliminação desses problemas e de estabelecer medidas práticas para lidar com casos de violação.

A Convenção n.º 190 da OIT amplifica a discussão por ser o primeiro tratado internacional a reconhecer o direito fundamental de todas as pessoas a um mundo do trabalho livre de violência e assédio e a admitir o gênero como fato de vulnerabilidade no ambiente laboral.

Com efeito, inaugura-se uma nova concepção no mundo do trabalho, no qual o termo “violência e assédio” é construído por palavras indissociáveis que devem ser tratadas de forma conjunta, formando um conceito composto único, e refere-se a 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 econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero (OIT, 2019).

Ressalta-se que a violência e o assédio podem acontecer somente uma vez, de forma isolada, ou várias vezes. A Convenção 190 da OIT reconhece que uma única manifestação é suficiente para configuração da violência e do assédio no mundo do trabalho. O elemento repetição ou sistematização da conduta deixou de ser elemento essencial do tipo.

“Não se exige a intenção do agente para a configuração do assédio, basta para configurar o assédio, a situação que de fato humilha, intimida e agride o assediado, na qual se violam os bens jurídicos protegidos (direitos da personalidade e dignidade da vítima).”

Outro ponto relevante é que qualquer que seja a forma (direta ou indireta), a caracterização da violência ou do assédio independe da intenção de quem faz. São os fatos físicos, emocionais e profissionais sofridos pela vítima que caracterizam essas práticas (Brasil, 2024b). O elemento subjetivo do dolo não é mais essencial para a tipificação da conduta. Não se exige a intenção do agente para a configuração do assédio, basta para configurar o assédio, a situação que de fato humilha, intimida e agride o assediado, na qual se violam os bens jurídicos protegidos (direitos da personalidade e dignidade da vítima).

O comportamento abusivo, pontual ou repetitivo, pode se dar de forma direta na forma de acusações, insultos, gritos e humilhações públicas, ou de forma indireta por meio de práticas ou políticas organizacionais que impactem de forma desproporcional determinados grupos ou pessoas, mormente os atravessados pela sobreposição de múltiplos fatores de discriminação: gênero, orientação sexual, raça, etnia, religião, idade, nacionalidade, classe social, deficiência (capacidade física e mental).

Numa abordagem interseccional (Pereira, 2021)², considera-se a interação entre dois ou mais eixos de subordinação aos quais as pessoas afetadas pelas experiências do trabalho inserem-

² Termo “interseccionalidade” foi cunhado em 1989 pela jurista estadunidense Kimberlé Crenshaw, como crítica do feminismo negro à tendência a se abordar “raça e gênero como categorias mutuamente exclusivas de experiência e análise”.

se em sistemas discriminatórios exponenciais que criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres pela raça, etnia, classe e outras.

Essa percepção de que os cruzamentos entre as diversas opressões, inclusive no âmbito das relações de trabalho, não apenas aprofundam os vetores relacionados à exploração classista, mas os modificam e os deslocam para outros lugares e experiências peculiares, é fundamental para que se compreenda que, assim sendo, as respostas e resistências dos e das sujeitas interseccionalmente vulnerabilizados tendem a se dar também de modo peculiar e específico. Em muitos casos, como visto, tais respostas passarão pela reivindicação de uma amplitude quanto ao conceito de trabalho, quanto ao cruzamento de outras violências que serão articuladas com as pautas tipicamente trabalhistas e quanto ao modo de organizar as lutas, a partir de horizontes utópicos e de possibilidades concretas de articulação, mormente na seara política.

A Resolução CSJT n.º 360 de 29/03/2023, que institui a Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação no âmbito da Justiça do Trabalho, com o intuito de coibir condutas que configurem violência, assédio e discriminação no ambiente de trabalho, definiu violência e assédio como o “conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que, independentemente da intencionalidade, visem, causem ou sejam suscetíveis de causar dano físico, psicológico, sexual, patrimonial ou moral, aí incluída a violência e o assédio com base no gênero”; alinhando-se à Organização Internacional do Trabalho que reconheceu, por meio da Convenção n.º 190 e da Recomendação n.º 206, que a violência e o assédio com base no gênero afetam de forma desproporcional as mulheres e meninas, demandando para a sua erradicação uma “abordagem inclusiva, integrada e sensível ao gênero, que aborde as causas subjacentes e os fatores de risco, incluindo os estereótipos de gênero, a multiplicidade e a intersecção das formas de discriminação, e a desigualdade das relações de poder com base no gênero”(Brasil, 2023a).

O Tribunal Superior Eleitoral (TSE) criou o Grupo de Trabalho (GT) Observatório de Direitos Políticos Fundamentais da Mulher com a publicação das Portarias TSE nº 738 e 739, de 11 de setembro de 2024 (Brasil, 2024c) para garantir a plena participação política da mulher e enfrentar a violência política de gênero³.

O Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos da ONU (1966), que dispõe, em seu art. 25, que: “Todo cidadão terá o direito e a possibilidade, sem qualquer das formas de discriminação mencionadas no artigo 2 e sem restrições infundadas: a) de participar da condução dos assuntos públicos, diretamente ou por meio de representantes livremente escolhidos; b) de votar e de ser eleito em eleições periódicas, autênticas, realizadas por sufrágio universal e igualitário e por voto secreto, que garantam a manifestação da vontade dos eleitores; c) de ter acesso, em condições gerais de igualdade, às funções públicas de seu país”. No mesmo desiderato, os arts. 1º e 23, 1.b, da Convenção Americana de Direitos Humanos.

A Constituição Federal de 1988 estatui que como fundamento do Estado Democrático de Direito o pluralismo político, sendo a soberania popular, exercida pelo sufrágio universal e pelo voto direto e secreto (Brasil, 1988)⁴, direito fundamental diagonal⁵ de primeira dimensão que deve ser

3 Lei n.º 14.192, de 4 de agosto de 2021 estabelece normas para prevenir, reprimir e combater a violência política contra a mulher; e altera a Lei nº 4.737, de 15 de julho de 1965 (Código Eleitoral), a Lei nº 9.096, de 19 de setembro de 1995 (Lei dos Partidos Políticos), e a Lei nº 9.504, de 30 de setembro de 1997 (Lei das Eleições), para dispor sobre os crimes de divulgação de fato ou vídeo com conteúdo inverídico no período de campanha eleitoral, para criminalizar a violência política contra a mulher e para assegurar a participação de mulheres em debates eleitorais proporcionalmente ao número de candidatas às eleições proporcionais.

4 Constituição Federal/1988. Art. 14. A soberania popular será exercida pelo sufrágio universal e pelo voto direto e secreto, com valor igual para todos, e, nos termos da lei.

5 A expressão “direito fundamental diagonal” refere-se à aplicação dos direitos fundamentais em relações privadas, especialmente aquelas onde há um desequilíbrio de poder entre as partes. A eficácia diagonal dos direitos fundamentais, um conceito desenvolvido principalmente por Sergio Gamonal Contreras, refere-se à aplicação destes direitos em rela-

respeitado e preservado pelo Estado, tendo este o dever de coibir intervenções ilícitas na esfera de liberdade dos indivíduos pelo empregador.

A Convenção n.º 111 da Organização Internacional do Trabalho – OIT (Decreto n.º 10.088/2019, Anexo XXVIII) que trata da discriminação em matéria de emprego e profissão, em seu artigo. I, “a”, proíbe “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” (Brasil, 2019).

O termo “discriminação” compreende toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão (Convenção n.º 111 da OIT).

3 Do conceito e da tipologia do assédio eleitoral

A Resolução CSJT n.º 355 de 28/04/2023 define o assédio eleitoral como toda forma de distinção, exclusão ou preferência fundada em convicção ou opinião política no âmbito das relações de trabalho, inclusive no processo de admissão, apontando como abusiva 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 (Brasil, 2023b).

O assédio eleitoral se delineia como a prática de coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento associados a determinado pleito eleitoral, 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 (Brasil, 2022b); (Brasil, 2024d).

O assédio eleitoral laboral detém um conceito jurídico fluído, sem previsão legal específica, exigindo análise caso a caso dos comportamentos apontados como abusivos. Desse modo, a identificação do contorno das condutas abusivas clássicas auxilia na delimitação conceitual do assédio eleitoral.

Nessa perspectiva, constituem condutas abusivas clássicas: promessa ou concessão de qualquer benefício ou vantagem vinculada ao voto, à orientação política e à manifestação eleitoral; ameaça de prejuízo ao emprego ou às condições de trabalho, como perda de cargos ou de funções de confiança, de postos de trabalho nas empresas terceirizadas, de mudanças de setor ou de local de trabalho ou de alteração de escalas de trabalho; excesso de fiscalização e vigilância sobre o trabalhador; abertura de sindicâncias ou de procedimentos disciplinares; constrangimento (coagir de forma expressamente ou de forma velada) para participar de atos eleitorais ou utilizar símbolos, adereços ou qualquer acessório associados a determinada candidatura; promessa de qualquer tipo de vantagem, como nomeação para cargos ou funções de confiança, tudo no intuito de manipular o voto e/ou a orientação política da trabalhadora ou trabalhador; falas depreciativas e condutas que causem humilhação ou discriminação de trabalhadores e trabalhadoras que apoiam candidato diferente do defendido pelo/a empregador/a; entrega de material de propaganda eleitoral aos trabalhadores e trabalhadoras ou expor propaganda eleitoral nos locais de trabalho ou descanso; obrigar ou sugerir o uso de uniforme, vestimentas, bonés, botons alusivos à determinada campanha eleitoral ou candidato(a); realizar reuniões com trabalhadores(as), no local de trabalho ou em razão do trabalho, para tratar de orientação política no pleito eleitoral; difundir reuniões e discursos na internet e mídias sociais (Instagram, Facebook, Threads, Tiktok etc.) que incitem

ções privadas (particular-particular) onde há uma assimetria de poder, como nas relações trabalhistas ou de consumo. Essa teoria busca proteger a parte mais vulnerável da relação, garantindo que os direitos fundamentais sejam respeitados, mesmo em contextos de desigualdade de forças, onde a autonomia da vontade de um dos participantes pode ser comprometida (Contreras, 2011).

a violência e a discriminação de trabalhadores(as) com orientação política contrária; não liberar os(as) trabalhadores(as) para que, no dia da eleição, exerçam seu direito de voto ou exigir que haja compensação do tempo despendido pelo trabalhador para votar; designar escala e local de trabalho no dia da eleição que favoreça o voto apenas de trabalhadores e trabalhadoras que afirmam apoiar o(a) candidato(a) indicado(a) ou que crie embaraços para a participação daqueles que apoiam o(a) candidato(a) oponente; entre outras condutas com a intenção, resultado ou potencial resultado de causar dano psicológico e/ou patrimonial associado a um determinado pleito eleitoral (Brasil, 2024a).

A Resolução nº 23.610/2019 do TSE (alterada pela Resolução n.º 23.732/2024), em seu art. 20, disciplina a proibida a veiculação de material de propaganda eleitoral em bens públicos ou particulares, inclusive a distribuição ou exposição de propaganda eleitoral dentro das empresas e a exigência de uso de vestimentas em referência a algum candidato como uniforme de trabalho (Brasil, 2024e).



Descrição: Foto de um homem com um casaco vermelho sentado segurando o celular em uma mão. Com a outra está com a mão no rosto [Fim da descrição]

Assim, o assédio eleitoral alberga qualquer conduta (gestos, palavras, silêncio significativo ou quaisquer outros meios, inclusive com o uso de modernos instrumentos tecnológicos) que cause ou possua o potencial de causar dano psicológico e/ou econômico associados a determinado pleito eleitoral, criando um ambiente do trabalho hostil e intimidador, o que pode ensejar o risco de esgotamento/desequilíbrio emocional do trabalhador.

Considerando que o meio ambiente de trabalho é uno e indivisível, todas as pessoas que nele se inserem podem ser vítimas do assédio eleitoral. As pessoas que trabalham independentemente do seu estatuto contratual (empregados, servidores, terceirizados, voluntários), as pessoas em formação (estagiários e aprendizes), os trabalhadores e trabalhadoras cujo emprego foi rescindido (ex-empregados, ex-prestadores de serviços), as pessoas à procura de emprego ou os(as) candidatos(as) a emprego, e inclusive as pessoas que exercem autoridade, deveres ou responsabilidades de um empregador (preposto, gerente, encarregado).

O assédio eleitoral pode ser praticado pelo empregador, representantes ou prepostos das empresas, bem como dirigentes de órgãos públicos (assédio vertical); entre colegas de trabalho, não sendo necessária a existência hierarquia entre o assediador e a vítima do assédio (assédio

horizontal); pelos(as) trabalhadores(as) em relação a seus superiores hierárquicos (assédio vertical ascendente); ou por terceiros, como tomadores de serviço e clientes.

A legislação assegura ao(à) trabalhador(a) o direito de, no dia das eleições, ausentar-se do trabalho pelo tempo necessário ao exercício do voto, inclusive o(à) trabalhador(a) que reside e vota em cidade distinta daquela onde se situa o local em que trabalha. Trata-se de garantia que decorre da proibição constante no art. 234 da Lei nº 4.737, de 15 de julho de 1965 (Código Eleitoral), segundo o qual: “Ninguém poderá impedir ou embaraçar o exercício do sufrágio”. Com o intuito de garantir o direito ao voto, a legislação eleitoral tipifica como crime a conduta de impedir ou embaraçar o exercício do sufrágio e estabelece como sanção detenção de até 6 (seis) meses e multa (Código Eleitoral, art. 297) (Brasil, 1965).

A obstrução ao exercício do sufrágio, a concessão ou promessa de benefício ou vantagem em troca do voto, bem como o uso de violência ou ameaça com o intuito de coagir alguém a votar ou não votar em determinado(a) candidato(a), configuram crimes eleitorais (arts. 297, 299 e 301 do Código Eleitoral), e, quando praticados no ambiente de trabalho ou em razão da relação de trabalho, tais condutas configuram assédio eleitoral laboral, ensejando a responsabilização do(a) assediador(a) na esfera trabalhista.

Com efeito, como é vedado ao(à) empregador(a) obstaculizar, de qualquer modo, o exercício do direito ao voto por parte do(a) empregado(a), o que não pode ocorrer, seja de modo direto, com a exigência da prestação de trabalho de maneira que impeça o(a) trabalhador(a) de se ausentar do local de prestação de serviço para votar no dia das eleições; seja de modo indireto, como, por exemplo, mediante o anúncio e/ou concretização de qualquer situação desvantajosa para os(as) trabalhadores(as) em razão do exercício do direito ao voto, como a realização de descontos nos salários pela ausência ou a exigência de compensação das horas utilizadas para o exercício do sufrágio, bem como a concessão de vantagem extraordinária pecuniária ou não (por exemplo: folga em dobro) para trabalhar no horário da eleição.

Ressalta-se a prática abusiva de designar escala e local de trabalho no dia da eleição que favoreça o voto apenas de trabalhadores que afirmam apoiar o candidato indicado ou que crie embaraços para a participação de trabalhadores que apoiam o candidato oponente.

Por fim, a Resolução TSE nº 23.735, de 27 de fevereiro de 2024, estabelece que a utilização de estrutura empresarial para constranger ou coagir pessoas empregadas, funcionárias ou trabalhadoras, aproveitando-se de sua dependência econômica, com vistas à obtenção de vantagem eleitoral, pode configurar abuso do poder econômico e, por conseguinte, assédio eleitoral (Brasil, 2024d).

4 Distinção entre assédio eleitoral e assédio moral por orientação política

O elemento nodal que marca e distingue o assédio eleitoral do assédio moral por orientação política é a motivação eleitoral daquele quanto a um escrutínio específico, ou seja, o agente tem por objetivo específico influenciar determinado pleito ou específico resultado eleitoral, e, por isso, ocorre dentro do lapso temporal que abrange todos os atos vinculados a um escrutínio (Brasil, 2022b), desde os atos preparatórios (por exemplo: pedido de alteração do domicílio eleitoral) até a consolidação, inclusive seus efeitos posteriores decorrentes (por exemplo: ações para contestação o resultado da eleição).

Por conseguinte, o assédio eleitoral pode se iniciar durante as pré-candidaturas e pode se estender mesmo após a diplomação e posse dos vencedores, nos casos em que a prática visa contestar o resultado da eleição, visando alterá-lo (por exemplo: ataques de 08 de janeiro de 2023 na Praça dos Três Poderes em Brasília e no Supremo Tribunal Federal).

Em relação ao assédio por orientação política, não há qualquer delimitação temporal quanto ao exercício das práticas discriminatórias ou vinculação ao um determinado processo eleitoral. A violência se ampara fundamentalmente na discriminação pela orientação, convicção ou manifestação política dissonante daquela adotada pelo empregador, por exemplo pelo simples fato de ser filiado a partido político distinto do partido do empregador.

5 Do assédio eleitoral virtual

Sofia Lima Dutra caracteriza o assédio moral virtual em uma relação de trabalho como todo e qualquer ato ofensivo comissivo ou omissivo, praticado por meio de instrumentos telemáticos, capazes de intimidar, perseguir, causar vexame e prejudicar o empregado, afetando-lhe a integridade física ou mental, mediante a violação da sua dignidade para o trabalho, o que pode lhe provocar adoecimento e, até mesmo, excluí-lo permanentemente do mundo do trabalho (Dutra, 2024).

Assim, podemos definir assédio eleitoral virtual laboral como todo e qualquer conduta abusiva comissivo ou omissivo, praticado por meio de instrumentos telemáticos (GPS, whatsapp, mensagem de PIX, e-mail, redes sociais, aplicativos de mensagens instantâneas), capazes de coagir, intimidar, ameaçar, perseguir, prejudicar, humilhar ou constranger, 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 (*cyberbullying*).

O assédio eleitoral pode ocorrer não só no local de trabalho, mas também em situações relacionadas ao trabalho, tais como: publicações em redes sociais (Instagram, Facebook, TikTok), sites, grupos de mensagem automática (Whatsapp, Telegram), deslocamentos, locais de treinamentos ou capacitações, eventos sociais, enfim, em qualquer circunstância ou ambiente presencial ou virtual que se relacionem com o trabalho das pessoas envolvidas na prática do assédio.

Outrossim, pode ocorrer tanto no local de trabalho ou durante a prestação de serviços, como nos períodos de descanso, nos alojamentos e refeitórios, nas reuniões festivas, nos deslocamentos, desde que tais eventos se relacionem com o trabalho. Pode também se manifestar de forma virtual, como, por exemplo, por meio das redes sociais, com a exigência de o trabalhador ou trabalhadora manifestar em seu perfil o apoio a determinado(a) candidato(a), por meio de mensagens de cunho eleitoral nos e-mails ou grupos corporativos ou criados por pessoas relacionadas ao trabalho.

O uso de aplicações digitais de mensagens instantâneas visando promover disparos em massa, com desinformação, falsidade, inverdade ou montagem, em prejuízo de adversária(o) ou em benefício de candidata(o) configura abuso do poder econômico e uso indevido dos meios de comunicação social (Tribunal Superior Eleitoral, AIJEs nº 0601968-80 e nº 0601771-28, julgadas em 28/10/2021).

Conforme disposto na Resolução TSE nº 23.735, de 27 de fevereiro de 2024 (Brasil, 2024f), configura abuso do poder econômico e uso indevido dos meios de comunicação social a utilização de aplicações digitais de mensagens instantâneas (por exemplo: whatsapp, telegram), com escopo de promover disparos em massa, com desinformação, falsidade, inverdade ou montagem, em prejuízo de adversário ou em benefício de candidato (Tribunal Superior Eleitoral, AIJEs nº 0601968-80 e nº 0601771-28, julgadas em 28/10/2021). Outrossim, a utilização da internet, inclusive serviços de mensageria (por exemplo: chat em live), para difundir informações falsas ou descontextualizadas em prejuízo de adversário ou em benefício de candidato, ou a respeito do sistema eletrônico de votação e da Justiça Eleitoral, pode configurar uso indevido dos meios de comunicação e, pelas circunstâncias do caso, por conseguinte abuso dos poderes político e econômico.

6 Assédio eleitoral e dever de se abster

A Nota Técnica nº 001/2022 (Brasil, 2022c) emitida pela Coordenadoria de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (COORDIGUALDADE) do Ministério Público do Trabalho recomendava às empresas, órgãos públicos, empregadores pessoas físicas, sindicatos patronais e profissionais, de todos os setores econômicos ou entidades sem fins lucrativos, que:

“a) ABSTENHAM-SE de dar, oferecer ou prometer dinheiro, dádiva ou qualquer outra vantagem ou benefício aos trabalhadores com quem possuam relação de trabalho (empregados, terceirizados, estagiários, aprendizes, entre outros) ou pessoas que buscam trabalho, para obter a manifestação política ou o voto deles para determinado candidato ou candidata, como também para não votar em determinado candidato ou candidata ou para conseguir abstenção.

b) ABSTENHAM-SE de ameaçar, constranger ou orientar pessoas que possuem relação de trabalho com sua organização (empregados, terceirizados, estagiários, aprendizes, entre outros) ou mesmo aquelas que buscam trabalho a manifestar apoio, votar ou não votar em candidatos ou candidatas por ela indicados nas próximas eleições;

c) ABSTENHAM-SE de realizar manifestações políticas no ambiente de trabalho e fazer referência a candidatos em instrumentos de trabalho, uniformes ou quaisquer outras vestimentas;

d) ABSTENHAM-SE de impedir, dificultar ou embaraçar os trabalhadores, no dia da eleição, de exercer o direito ao sufrágio, ou de exigir compensação de horas, ou qualquer de outro tipo de compensação pelo ausência decorrente da participação no processo eleitoral;”

Na Nota Técnica nº 01/2024 (Brasil, 2024d) emitida pela CONAP⁶/MPT e COORDIGUALDADE/MPT, que dispõe sobre princípios e diretrizes referentes ao combate ao assédio eleitoral no âmbito da Administração Pública Municipal, propõe-se como ação primordial a ser adotada pela Administração Pública a elaboração e implementação de um Programa de *Compliance* e Integridade, para garantir que os órgãos públicos, empresas estatais e empresas terceirizadas estejam alinhados com as leis, normas e regulamentos vigentes, promovendo uma cultura organizacional ética e transparente e a construção de um ambiente político saudável.

O Programa de *Compliance* e Integridade deve contemplar monitoramento e auditorias periódicas para garantir igualdade de oportunidades para todos(as) os(as) candidatos(as), evitando favorecimentos indevidos, com foco em construir um processo eleitoral imparcial e assegurar o exercício do direito de voto sem interferências ilícitas.

Como estratégias de atuação, o Programa de *Compliance* deve contemplar campanhas de conscientização populacional, por meio de anúncios em meios de comunicação locais e redes sociais, com possibilidade de feedback dos usuários, albergando o acolhimento de denúncia de assédio eleitoral sofrido tanto por servidores públicos quanto por terceirizados. As campanhas devem prever a afixação de cartazes, em todas as suas unidades onde transitam servidores e terceirizados, informando o conceito de assédio eleitoral e que sua prática pode constituir crime e a disponibilização dos contatos da Ouvidoria-Geral da Justiça do Trabalho específica para a Prevenção de Assédio Eleitoral na localidade, da Promotoria de Justiça e do Ministério Público do Trabalho locais.

No cumprimento do Programa de *Compliance*, a Administração Pública deve orientar os

6 Coordenadoria Nacional de Promoção da Regularidade do Trabalho na Administração Pública – CONAP.

gestores e fiscais de contratos a encaminharem notificação expressa às empresas terceirizadas ou que integrem a sua cadeia de fornecimento para alertar que não será tolerada qualquer ingerência sobre as opiniões políticas e posicionamentos eleitorais de seus empregados e demais contratados.

O Ministério Público do Trabalho disponibiliza canais para denúncia no site do MPT: <https://mpt.mp.br/assedio-eleitoral>, além de recebimento por telefone, por e-mail ou pessoalmente na sede da Procuradoria Regional do Trabalho do Estado ou na Procuradoria do Trabalho no Município.

7 Do monitoramento e da formulação de denúncias

O Conselho Superior da Justiça do Trabalho recebe denúncias de assédio eleitoral no link <https://www.csjt.jus.br/web/csjt/combate-ao-assedio-eleitoral> e através da Ouvidoria no link <https://www.csjt.jus.br/web/csjt/ouvidoria/denuncia-assedio-eleitoral>, assim como o TSE (Tribunal Superior Eleitoral) no link <https://www.tse.jus.br/eleicoes/eleicoes-2024>.

Conforme disposto na Resolução CSJT n.º 355, de 28 de abril de 2023 (Brasil, 2023b) , os Tribunais Regionais do Trabalho devem disponibilizar, em campo destacado no sítio do respectivo tribunal, sistema para recebimento de denúncia de assédio eleitoral, no âmbito das relações de trabalho a ser encaminhada de imediato às autoridades competentes, em especial ao Ministério Público do Trabalho e ao Ministério Público Eleitoral.

Outrossim, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho determinou uma série de procedimentos administrativos que devem ser adotados na Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus em relação às ações judiciais que tratem de assédio eleitoral nas relações de trabalho. A Resolução CSJT n.º 355/2023 entre as medidas que devem ser adotadas estabelece que os processos que tratem de assédio eleitoral deverão constar com marcador próprio no Sistema do Processo Judicial Eletrônico da Justiça (etiqueta) instalado na Justiça do Trabalho (PJe-JT).

Seguindo a mesma linha, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho implantou em âmbito nacional ferramenta denominada “Painel de Monitoramento de Combate ao Assédio Eleitoral no Trabalho” que monitora petições iniciais ajuizadas e envia um alerta automático às unidades judiciárias sobre casos de assédio eleitoral entre as ações protocoladas. O painel foi desenvolvido, em maio de 2025, pelo Tribunal Regional do Trabalho da 9.ª Região e o robô foi nacionalizado pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) para ser usado em todos os 24 Tribunais Regionais do Trabalho. No período de 07/05/2024 a 23/09/2024, foram analisadas 943.805 petições das quais 186 processos foram identificados como relacionados ao tema de assédio eleitoral. A ferramenta é uma das principais soluções tecnológicas da Justiça do Trabalho para combater o assédio eleitoral no ambiente de trabalho (CNJ, 2024).

No Painel Cadastro Nacional de Ações Coletivas (CACOL), elaborado pelo CNJ em parceria com o CNMP, no qual são apresentados dados referentes a ação civil pública, ação civil coletiva, ação popular, mandado de segurança coletivo, inquérito civil público e termo de ajustamento de conduta (TAC), é possível extrair um panorama das ações, TACs e inquérito civis em tramitação (pendentes), julgados, baixados e casos novos ajuizados nos anos de 2022 a 2025. Por exemplo, em 28/02/2025, havia 16 Ações Cíveis Públicas (ACPs) na Justiça do Trabalho tramitando sobre o tema Direito Eleitoral. Em 31/10/2024, havia 25 ACPs pendentes na Justiça do Trabalho sobre o assunto Direito Eleitoral.

A Lei 13.467/2017 (Lei da Reforma Trabalhista), em seu art. 510-B, inciso V, da CLT faz referência explícita à atribuição conferida à comissão de representantes de empregados de “assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical”.

A Lei 14.457, de 21/09/2022 trouxe mudanças significativas para a Comissão Interna de

Prevenção de Acidentes (CIPA), inclusive com alteração de sua nomenclatura para Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA-A). Instituiu medidas de prevenção e combate ao assédio sexual e outras formas de violência no ambiente do trabalho, com foco na promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho. As empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio deverão adotar medidas para a prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho, incluído o assédio eleitoral, devendo dentre elas estabelecer procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis.

“As empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio deverão adotar medidas para a prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho, incluído o assédio eleitoral, devendo dentre elas estabelecer procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis.”

8 Da Análise de casos relevantes apreciados pela Justiça do Trabalho

O primeiro caso a ser analisado é o da 7ª Vara do Trabalho de Florianópolis que havia condenado a empresa HAVAN Lojas de Departamentos LTDA. e o empresário Luciano Hang por assédio eleitoral praticado nas eleições de 2018. A ação foi ajuizada, em 02/10/2018, pelo MPT após receber 47 denúncias que acusavam o empresário Luciano Hang de coagir seus empregados a votar num dos candidatos a Presidente da República, durante uma manifestação organizada pela empresa, na qual vídeo foi gravado no estabelecimento da reclamada no Centro Administrativo da empresa em Brusque/SC e publicado nos perfis das redes sociais do grupo e do empresário, além de outro evento no estabelecimento da empresa HAVAN Lojas de Departamentos LTDA. em São Bento do Sul/SC.

Na decisão proferida no processo TutAntAnt n.º 0001129-41.2018.5.12.0037, consta trecho de vídeo de cunho político-eleitoreiro, produzido por Luciano Hang, no qual este aduz suposta ameaça comunista, desferindo ofensas e menosprezo a outros partidos não alinhados com a ideologia propagada pelo candidato Bolsonaro, sendo postado nas redes sociais Facebook⁷ e Twitter:

A esquerda, nos últimos 30 anos, e estou dizendo hoje, o PSDB, o PT, principalmente, esses partidos de esquerda como PSOL, Pcdob, PDT, são partidos alinhados com o comunismo. E o comunismo do mal, aquele comunismo que quer destruir a sociedade, destruir a família, destruir os empregos” (...) Talvez a Havan não vai abrir mais lojas (sic). E aí se eu não abrir

⁷ Transmissão ao vivo disponível no link: https://www.facebook.com/LucianoHangOficial/videos/2159029844417622/?fref=gs&dti=2205327913074430&hc_location=group

mais lojas ou se nós voltarmos para trás? Você está preparado para sair da Havan? Você está preparado para ganhar a conta da Havan? Você que sonha em ser líder, gerente, e crescer com a Havan, você já imaginou que tudo isso pode acabar no dia 7 de outubro? E que a Havan pode um dia fechar as portas e demitir os 15 mil colaboradores”(..) Vamos trabalhar até 07 de outubro para fazermos nossa parte para levarmos o nosso barco para um porto do bem. Que nós não venhamos a ser uma Venezuela, uma Cuba ou uma Coreia do Norte. Não vote em comunistas e em socialistas que destruíram este país. Nós somos hoje frutos dos votos errados que nós demos no passado. Nós não podemos errar. Conto com cada um de vocês. Dia 07 de outubro vote 17, Bolsonaro para nós mudarmos o Brasil. Obrigado pessoal. Conto com cada um de vocês.

Da leitura do trecho, extrai-se conduta abusiva patronal no ambiente de trabalho, com ameaças velada de perda de emprego em razão do resultado das eleições, malferindo a liberdade de livre escolha política dos empregados da empresa HAVAN Lojas de Departamentos LTDA., tanto dos que estavam presentes no Centro Administrativo da empresa em Brusque/SC no dia 01/10/2018 quanto dos demais empregados da reclamada com a publicação do vídeo nas redes sociais da empresa por receio de, não votando no candidato de predileção do réu Luciano Hang, perderem seus empregos, configurando assédio eleitoral virtual.

No discurso feito por Luciano Hang na reunião de 1º de outubro há passagens que indicam que este realizou pesquisas eleitorais entre seus funcionários, constatando que 30% deles votariam em branco ou anulariam seu voto; e a que questiona aos seus ouvintes, em caso de resultado eleitoral diverso daquele que preconiza: “Você está preparado para sair da Havan? Você está preparado para ganhar a conta da Havan? Você que sonha em ser líder, gerente, e crescer com a Havan, você já imaginou que tudo isso pode acabar no dia 7 de outubro? E que a Havan pode um dia fechar as portas e demitir os 15 mil colaboradores?”

Na sentença, proferida em 22/01/2024 no Processo ACPCiv n.º 0001579-53.2018.5.12.0014, ajuizado em 19/11/2018, no qual o MPT pretende a condenação dos réus ao pagamento de indenização por dano moral coletivo (R\$ 25.000.000,00 – vinte e cinco milhões de reais) e indenização por dano mora individual, a 7ª Vara do Trabalho de Florianópolis condenou a empresa a pagar: a-) multa por descumprimento da decisão cautelar no valor de R\$ 500.000,00 para cada estabelecimento do réu em 01/10/2018; b) indenização por danos morais coletivos no importe de R\$ 1.000.000,00 com destinação para o Fundo Estadual dos Direitos da Criança e ao Adolescente de Santa Catarina; c) indenização por dano moral individual no importe de R\$ 1.000,00 por empregado com vínculo até dia 01/10/2018 em favor de cada empregado por entender que a HAVAN coagiu seus empregados a votar no candidato da preferência do proprietário da empresa Luciano Hang, por meio de manifestações e enquetes políticas, sugerindo fechamento de lojas e demissões em massa caso o oponente vencesse (Luiz Inácio Lula da Silva), configurando conduta abusiva e assédio eleitoral.

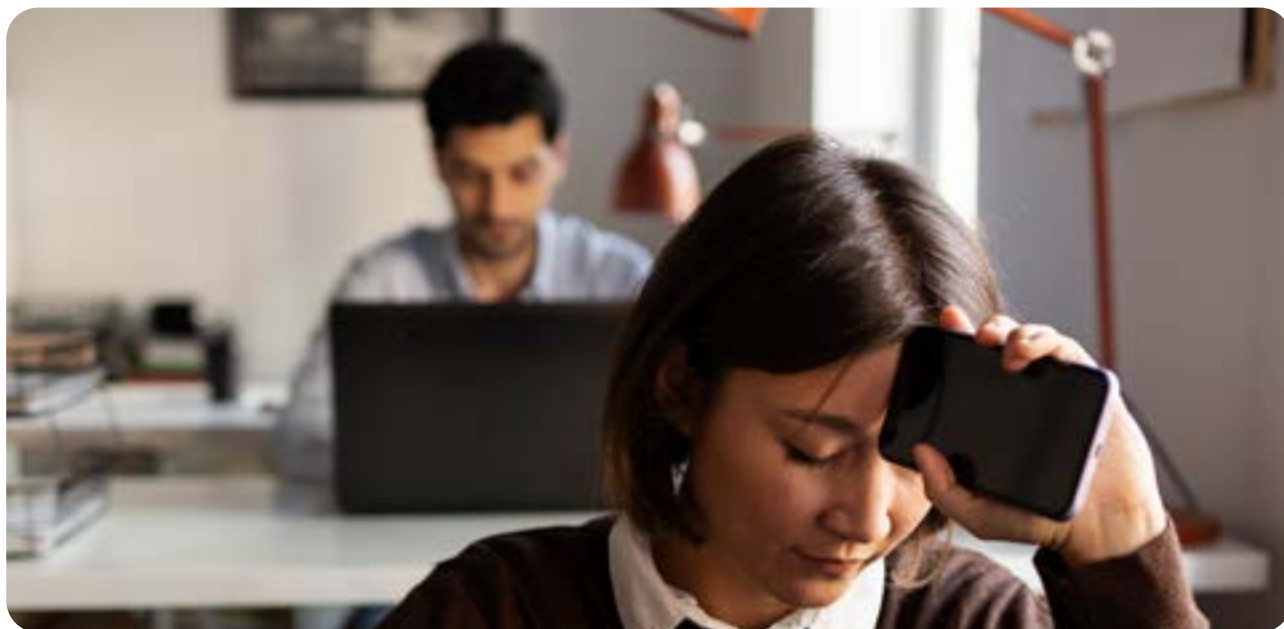
Em 27/2/2025, o Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, por meio do Centro de Conciliação de Segundo Grau (Cejusc-2G), homologou acordo entre o Ministério Público do Trabalho e a HAVAN. A rede HAVAN e seu proprietário Luciano Hang se comprometeram a enviar mensagem a seus empregados informando que não mais farão manifestações eleitorais em seus estabelecimentos nem realizarão enquetes e pesquisas eleitorais ou atos cívicos com cunho eleitoral.

O segundo caso analisado é o acórdão da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região no Processo n.º 0010557-62.2024.5.18.0104, publicada em 19/02/2025, que reformou sentença da 4ª Vara do Trabalho de Rio Verde para reconhecer a ocorrência de assédio moral eleitoral pela empresa VIDEPLAST Indústria de Embalagens LTDA. O caso envolveu denúncias de coação política no ambiente de trabalho durante o segundo turno das eleições de 2022 na Unidade de Rio Verde/GO. O colegiado reconheceu que a concessão ou promessa de benefício (folga), ou vantagem em troca de voto é um tipo de assédio eleitoral e também abuso do poder diretivo da

empresa. A empresa foi condenada ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$1.000,00 por trabalhador ativo da reclamada, na unidade Rio Verde onde ocorreu o fato, no período de 1º/10/2022 a 29/10/2022, filiados ou não ao sindicato autor.

A Ação Civil Coletiva (ACC) foi ajuizada pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas e de Material Plástico do Estado de Goiás, que relatou que a empresa promoveu reuniões para pressionar empregados a apoiarem determinado candidato nas eleições de 2022, tendo os trabalhadores sido informados de que receberiam folga caso o candidato apoiado pela empresa vencesse o pleito.

Na primeira instância, a 4ª Vara do Trabalho de Rio Verde havia julgado improcedente a ação, ao considerar que a mera promessa de folga no dia seguinte à eleição em razão da vitória de determinado candidato, “sem que tenha vindo vinculada ao pedido de voto e/ou ameaças veladas de qualquer natureza, é insuscetível de se traduzir em assédio moral eleitoral”. O sindicato recorreu da sentença, alegando que o assédio eleitoral não ocorre somente com o emprego de violência ou grave ameaça e que a concessão ou promessa de benefício ou vantagem em troca do voto configura ato ilícito e fato tipificado como crime eleitoral.



Descrição: Foto de ambiente de escritório com duas pessoas sentadas em mesas separadas, cada uma usando um laptop. A mulher em primeiro plano segura um celular próximo à cabeça. Ao fundo, há um homem trabalhando em um laptop [Fim da descrição]

No acórdão, o Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região entendeu que o assédio eleitoral ficou caracterizado “a partir da conduta abusiva de convocar a realização de reunião com a finalidade de obter o engajamento subjetivo das vítimas a votarem em determinado candidato à Presidência, bem como pela promessa de um dia de folga”, caso este candidato fosse vencedor no pleito eleitoral. O Código Eleitoral, nos arts. 237, 299 e 301, considera ilícita a conduta de prometer vantagem para angariar votos e prevê punição para interferências indevidas no exercício do direito de sufrágio. A turma considerou ilícita a conduta da reclamada por conferir reflexos diretos sobre o contrato de trabalho, porque ao prometer a fruição de vantagem trabalhista com a concessão de folga a depender do resultado da eleição, sugestiona os empregados a aderirem ao candidato para quem a reclamada pede voto, independentemente da vantagem ter sido efetivada ou não⁸.

O terceiro caso alisado é a Ação Civil Pública Cível (ACPCiv) Processo n.º 0020476-

⁸ Processo n.º 0010557-62.2024.5.18.0104 não tinha transitado em julgado em fevereiro/2025.

92.2024.5.04.0871 (Brasil, 2024g), ajuizado em 28/08/2024 pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) em face de PIRAHY Alimentos LTDA. e seus sócios, Celso Paulino Rigo e José Renan Toniazzo. O MPT relatou a prática de assédio eleitoral no ambiente de trabalho, em violação à liberdade de voto dos empregados por pressões e coações, onde a livre manifestação política dos trabalhadores estaria sendo sufocada por práticas abusivas por parte dos empregadores.

Ressalta-se que o Ministério Público apresentou um extenso conjunto probatório, inclusive documentos e depoimentos que se referiam majoritariamente ao pleito eleitoral de 2022, desvelando o *modus operandi* de práticas abusivas no ambiente de trabalho. Houve a convocação dos empregados para uma reunião com o objetivo de influenciá-los a aderir à escolha política dos dirigentes da empresa, a veiculação e distribuição ostensiva de propaganda eleitoral no ambiente de trabalho, bem como a distribuição de questionário indagando as preferências eleitorais dos trabalhadores (MPT-RS, 2024), com perguntas e conclusão tendenciosas em favor do candidato sugerido pelos sócios da empresa, a distribuição aos trabalhadores de “cola” eleitoral preenchida com nome e número de candidatos, o que indica conduta abusiva por parte da empresa e de seus sócios, malferindo a Lei nº 9.504/97 (Lei das Eleições) e a Resolução TSE nº 23.610/2019 estabelecem a proibição da veiculação de propaganda eleitoral em bens públicos e particulares, incluindo empresas.

A decisão de tutela provisória de urgência, datada de 29/08/2024, reconheceu a gravidade das condutas da empresa PIRAHY Alimentos LTDA. e seus sócios, em razão das ameaças de perda do emprego pelo fechamento da empresa em caso de vitória de determinado candidato, de promessas de benefícios em troca de apoio político, e até mesmo da realização de eventos com clara conotação eleitoral dentro do ambiente de trabalho, demonstrando o perigo de dano iminente aos trabalhadores, comprometendo a liberdade de escolha dos empregados, como também ameaçando a integridade do processo eleitoral e a própria democracia.

Na decisão liminar da 1ª instância, foi destacado que os fatos narrados na inicial e comprovados documentalmente se refiram ao pleito de 2022, a gravidade e a natureza das condutas descritas revelam um padrão de comportamento que pode se repetir em qualquer eleição futura, colocando em risco a liberdade de voto dos trabalhadores e a higidez do processo democrático. O Magistrado Mateus Hassen Jesus frisou que o assédio eleitoral não se limita a um pleito específico, por entranhar-se na cultura organizacional, perpetuando ao longo do tempo, contaminando as relações de trabalho e minando a confiança dos empregados em seus empregadores, perpetuando um ciclo de medo e submissão que pode se estender para além de determinado pleito eleitoral.

9 Conclusão

A Resolução CSJT n.º 355, de 28 de abril de 2023 define assédio eleitoral como toda conduta ou comportamento que cause distinção, exclusão ou preferência fundada em convicção ou opinião política no âmbito das relações de trabalho, inclusive no processo de admissão, bem como a prática de coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento, com objetivo de influenciar ou manipular o voto, apoio, engajamento, orientação ou manifestação política de trabalhadores no local de trabalho ou em situações relacionadas ao trabalho.

Assim, como a obstrução ao exercício do sufrágio, a concessão ou promessa de benefício ou vantagem em troca do voto e o uso de violência ou ameaça com o intuito de coagir alguém a votar ou não votar em determinado candidato configuram crimes eleitorais, consoante tipologia descrita nos arts. 297, 299 e 301 do Código Eleitoral, na esfera trabalhista, revelam assédio eleitoral laboral, ensejando a responsabilização do assediador (pessoa física) e da empresa empregadora ou tomadora de serviços (pessoa jurídica) na Justiça do Trabalho.

O Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), no art. 4º da Resolução CSJT n.º 355/2023 (alterada pela Resolução CSJT nº 376, de 23/02/2024), fixou mecanismos que alicerçam a construção

de uma estratégia nacional de combate ao assédio eleitoral e de implantação de uma rede de articulação entre órgãos públicos, entidades privadas e Ministério Público para fortalecer o combate a violência e o assédio eleitoral no mundo do trabalho (Brasil, 2024h)⁹.

A integração com outros órgão de fiscalização, como Ministério Público Federal (MPF), Ministério Público Eleitoral, Ministério Público do Trabalho (Brasil, 2023b), Tribunal Regional Eleitoral (TRE), Tribunal Superior Eleitoral (TSE), Polícia Federal (PF), Polícia Militar (PM) entre outros pode propiciar os meios para firmarem acordos de cooperação técnica com o Sistema de Justiça e ações que possam identificar os desafios, tipologias e tecnologias; elaborar diagnóstico; mapear e analisar os riscos; definir mecanismos de prevenção e combate ao assédio eleitoral, mormente o virtual.

Outro aspecto de extrema relevância é a adaptação dos instrumentos procedimentais e administrativos para permitir a resposta imediata no pleito eleitoral, como instalação de gabinete de crise, portarias de distribuição e plantão. A velocidade na resposta do Judiciário, em sede liminar, é essencial para garantir o direito ao voto, por exemplo, no caso de não liberação dos empregados no dia da eleição, com escalas de trabalho dirigidas com o intuito de tornar inviável o deslocamento para as sessões eleitorais.

A criação de Observatório da Violência Política e do Assédio Eleitoral pode constituir uma ferramenta propulsora de ações articuladas com diversos órgãos públicos e privados.

O processo estrutural pode ser um importante instrumento nos casos que envolvem a prática de assédio eleitoral organizacional. Um ponto a ser considerado é o quantitativo de processos individuais já ajuizados em face da empresa com o tema assédio eleitoral. A análise das reclamações ajuizadas podem demonstrar a prática de uma postura institucional da empresa e que tais práticas não apenas se manifestam de forma reiterada, mas exteriorizam-se como um instrumento cotidiano de agir (*modus operandi*).

A reconstrução das engrenagens institucionais que impedem a fruição dos direitos fundamentais pelo cidadão eleitor e trabalhador pode ser atingido por meio dos processos estruturais, sendo a seara trabalhista um campo fecundo para a intervenção estruturante através das demandas coletivas, com a definição de paradigmas de ingerência judiciária para reestruturação interna do modelo organizacional com foco em uma intervenção reconstrutora da sociedade.

As medidas estruturantes importam em intervenções em distritos eleitorais, reformando a organização a partir da aplicação de instrumentos corretivos. Os litígios estruturais envolvem conflitos multipolares, de elevada complexidade, cuja solução exige do Sistema de Justiça medidas 9 Ag-AIRR-195-85.2020.5.12.0046, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 11/06/2024. “Apesar do fortalecimento das instituições brasileiras, condutas que se assemelham ao voto de cabresto ainda têm sido recorrentes nos períodos eleitorais. O assédio eleitoral laboral é uma delas. Em um movimento de contra fluxo em face das pretensões individualistas dos “novos” coronéis brasileiros (empresários de toda sorte detentores das mais avançadas Tecnologias de Informação e Comunicação – TIC’s), as instituições da Justiça do Trabalho e dos demais ramos resistem, guiadas pelo espírito máximo da Constituição Federal: a Justiça Social. O abuso do poder econômico no âmbito eleitoral – e em qualquer outro – é prática lesiva a toda estrutura democrática, de modo que, ao lado da tentativa de retomada das práticas de coronelismo, não serão toleradas em nenhum nível pelas instituições democráticas do Estado Brasileiro. Para tanto, têm sido implementadas medidas e ações de cunho estrutural e coordenado (processo estrutural voltado à eficácia horizontal dos direitos fundamentais (Fiss, Owen, 2017) e como instrumento que contribui com o processo de justificação e publicidade (Casimiro, Matheus et. al, 2023), voltadas a coibir os constrangimentos ilegais trabalhistas praticados nas relações de Trabalho. É o caso da decisão recentemente proferida no âmbito do Conselho Superior da Justiça do Trabalho no CSJT-AN-551-13.2024.5.90.0000, que editou o artigo 4º da Resolução CSJT n.º 355/2023 para possibilitar ação conjunta de combate ao assédio eleitoral nas relações de trabalho. (CSJT-AN-551-13.2024.5.90.0000, Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Relator Conselheiro Lelio Bentes Correa, DEJT 22/03/2024). Certamente, a edição do artigo 4º da Resolução CSJT n.º 355/2023 é fruto do já mencionado aprimoramento do sistema eleitoral, que tem sua extensão máxima fundada em nossa Carta Constitucional. Ainda, trata-se de medida que busca frear o retrocesso social e o retorno às práticas coronelistas da República Velha, mediante a atribuição de forte grau de estruturalidade (Gladino, Matheus, 2019) na eficácia na proteção dos direitos em conflito.”

que promovam a reorganização de toda uma instituição pública ou privada, com alteração de seus processos internos, de sua estrutura de organizacional de comunicação, incluindo o emprego de medidas para oferecer letramento e assim alterar a mentalidade de seus agentes para que se passe a exercer o poder patronal com as limitações impostas pelo respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores, dentre eles os de consciência política, de liberdade de expressão e respeito ao voto secreto.

O desafio para o Poder Judiciário é amplificar os processos estruturais, considerando inclusive a importância estratégica do ramo trabalhista, onde os litígios estruturais afloram com elevada expressão e relevância e onde se tem obtido uma rápida resposta judicial, com decisões de conteúdo complexo e experimental intentando uma reestruturação institucional das organizações, a partir inclusive da determinação de medidas provisórias e revisáveis no curso de sua implementação, muita das vezes no dia da eleição ou nos poucos dias que a antecedem com o suporte de especialistas e de entidades da sociedade civil. Isso implica certa flexibilidade procedimental na utilização das medidas processuais atípicas (art. 139, CPC), podendo ser apontada a determinação liminar de obrigação de fazer consistente em postar de forma imediata nas redes sociais dos agressores (sócios, gerentes, gestores) e da empresa vídeos que reafirmem o direito dos trabalhadores ao exercício do voto livre e secreto, sem ameaças e risco de represálias do empregador ou tomador de serviços. A publicidade das medidas adotadas e dos canais de denúncias em site e redes sociais com dados atualizados diariamente é um forte instrumento de enfrentamento e enfraquecimento do assédio eleitoral.

O papel da sociedade civil e das universidades é essencial nesse processo, podendo-se citar como exemplo o Observatório Democracia Digital (FDV, 2023) da Faculdade de Direito de Vitória (FDV) que produziu relatórios da missão de observação das eleições de 2022, como resultado do trabalho de acompanhamento da gestão do processo eleitoral pelo Sistema de Justiça Eleitoral brasileiro, missão para a qual foi credenciada pelo Tribunal Superior Eleitoral (TSE), produzindo dados e informações que elevam as discussões de todo o Sistema de Justiça.

O processo estrutural na seara do assédio eleitoral representa uma resposta a situações sociais em que detectado um estado de coisas instalado em desconformidade com o direito e cuja solução demanda intervenções e múltiplas ações convergentes de vários atores para a construção de um novo equilíbrio sistêmico de práticas no mundo do trabalho e na sociedade.

O direito conquistado do voto universal e secreto é grande símbolo da igualdade política. O peso igual do voto anuncia que esse é seu objetivo e o que a democracia promete: igualdade. A vontade do trabalhador expressa no voto tem o mesmo valor que a do patrão.

A igualdade que o voto promete incomoda, instigando a tentativa de sua manipulação e de neutralizar o único e pequeno instrumento de pressão e de intervenção nos processos decisórios que os trabalhadores detêm. Ainda se pode acrescer a esse contexto a rejeição ao pobre, a aporofobia (Cortina, 2020), que enseja o enfraquecimento da participação democrática dos grupos subalternos. E ainda que a sociedade fracasse no objetivo de promover a igualdade política, ela anuncia esse objetivo de forma irrefutável.

Nesse exercício de visão de futuro, as instituições se veem desafiadas a delinear ações que visem a repressão à burla do processo democrático pela captura da democracia pelo poder econômico, esquadriando os limites do poder diretivo patronal frente ao direito ao sufrágio e prospectando as novas tecnologias que podem potencializar os riscos de assédio eleitoral através da disseminação de práticas abusivas em tempo real.

O Poder Judiciário, muito além de sua função punitiva ou restaurativa, detém especialmente uma função comunicativa com a comunidade, a de realçar de que a sociedade brasileira não está disposta a tolerar determinadas condutas comissivas ou omissivas que desvelam violações aos

valores que lhe dão sentido e identidade.

Dispomos um longo caminho a trilhar em um curto espaço de tempo até as eleições 2026 para empoderar a sociedade dos conhecimentos necessários quanto a tipologia do assédio eleitoral, divulgar e ampliar os canais de denúncias e arquitetar as estratégias concertadas de atuação interinstitucional para detecção e enfrentamento da violência e do assédio eleitoral pelos atores do Sistema de Justiça.

Referências

ANGELO, Tiago. MPT recebeu 431 relatos de assédio eleitoral, o dobro de 2018. Brasília: Poder 360, 18 out. 2022. Disponível em: <https://www.poder360.com.br/eleicoes/mpt-recebeu-431-relatos-de-assedio-eleitoral-o-dobro-de-2018/>. Acesso em: 20 fev. 2025.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2025]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 14 maio 2025.

BRASIL. **Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Brasília, Diário Oficial da União, 06 nov. 2019. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2019/decreto-10088-5-novembro-2019-789348-publicacaooriginal-159331-pe.html>. Acesso em: 05 maio 2025.

BRASIL. **Lei n. 4.737, de 15 de julho de 1965**. Institui o Código Eleitoral. Diário Oficial da União, 15 jul. 1965. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L4737compilado.htm. Acesso em: 14 maio 2025.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. **Resolução CSJT n.º 360 de 29/03/2023**. Resolução n. 360/CSJT, de 25 de agosto de 2023. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, n. 3797, p. 10-17, 29 ago. 2023a. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/220465>. Acesso em: 15 maio 2025.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. **Resolução CSJT n.º 355, de 28 de abril de 2023**. (Republicação) *(Republicada em cumprimento ao art. 2º da Resolução CSJT nº 376, de 23.02.2024). Brasília: CSJT, 2023b. Disponível em: https://www.tse.jus.br/++theme++justica_eleitoral/pdfjs/web/viewer.html?file=https://www.tse.jus.br/comunicacao/arquivos/relatorio-assedio-eleitoral-eleicoes-2022-do-mpt-em-15-12.2022/@@download/file/TSE-relatorio-atividades-assedio-eleitoral-eleicoes-2022-mpt-versao-final.pdf. Acesso em: 20 fev. 2025.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Assédio eleitoral: eleições 2022: relatório de atividades**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2022a. Disponível em: https://www.tse.jus.br/++theme++justica_eleitoral/pdfjs/web/viewer.html?file=https://www.tse.jus.br/comunicacao/arquivos/relatorio-assedio-eleitoral-eleicoes-2022-do-mpt-em-15-12.2022/@@download/file/TSE-relatorio-atividades-assedio-eleitoral-eleicoes-2022-mpt-versao-final.pdf. Acesso em: 20 fev. 2025.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Assédio Eleitoral no trabalho**. Brasília, MPT [2022b]. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/cartilhassedioeleitoral-2.pdf>. Acesso em: 14 maio 2025.

BRASIL, Ministério Público do Trabalho. **Nota Técnica/COORDIGUALDADE nº 001/2022**.

Nota Técnica para a atuação do Ministério Público do Trabalho em face das denúncias sobre prática de assédio eleitoral no âmbito do mundo do trabalho. Brasília, MPT, 2022c. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nt-assedio-eleitoral.pdf>. Acesso em: 20 maio 2025.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Assédio eleitoral**: eleições 2024: relatório de atividades. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2024a. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/assedio-eleitoral-eleicoes-2024-relatorio-de-atividades-web.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2025.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Nota Técnica nº 1/2024 – CONAP/MPT e COORDIGUALDADE/MPT**. Brasília, Ministério Público do Trabalho, 2024d. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nt-n-01-2024-coordigualdade-e-conap-assedio-eleitoral.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2025.

BRASIL. **Painel Assédio Eleitoral**. 2025. Disponível em: <https://l1nq.com/O5w3D>. Acesso em: 20 fev. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Ação Civil Pública Cível 0020476-92.2024.5.04.0871**. Porto Alegre, TRT 4, 29 ago. 2024g. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/media-noticia/674634/Liminar%20-%20S%C3%A3o%20Borja%20%281%29.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2025

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Tutela Antecipada Antecedente (TutAntAnt). **Processo n.º 0001129-41.2018.5.12.0037**. Florianópolis, TRT12, 3 out. 2018. Disponível em: <http://www.trt12.jus.br/portal/areas/ascom/extranet/documentos/decisaoMPTxHavan.pdf>. Acesso em: 20 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Superior Eleitoral. **Acordo de Cooperação Técnica TSE n.º 13/2023**. Acordo de cooperação técnica que entre si celebram o Tribunal Superior Eleitoral e o Ministério Público do Trabalho. Brasília, TSE, 16 maio 2023c. Disponível em: https://www.tse.jus.br/++theme++justica_eleitoral/pdfs/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: 20 fev. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior Eleitoral. **Resolução n. 23.375, de 27 de fevereiro de 2024**. Dispõe sobre ilícitos eleitorais. Brasília, TSE, 2024f. Disponível em: <https://www.tse.jus.br/legislacao/compilada/res/2024/resolucao-no-23-732-de-27-de-fevereiro-de-2024>. Acesso em: 14 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Superior Eleitoral. **Resolução n. 23.732, de 27 de fevereiro de 2024**. Altera a Res.-TSE nº 23.610, de 18 de dezembro de 2019, dispondo sobre a propaganda eleitoral. Brasília, TSE, 2024e. Disponível em: <https://www.tse.jus.br/legislacao/compilada/res/2024/resolucao-no-23-732-de-27-de-fevereiro-de-2024>. Acesso em: 14 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Superior Eleitoral. **Portaria TSE nº 738, de 11 de setembro de 2024**. Institui, no Tribunal Superior Eleitoral - TSE, o Grupo de Trabalho “Observatório de Direitos Políticos Fundamentais da Mulher/Tribunal Superior Eleitoral – TSE”. Brasília, TSE, 2024c. Disponível em: https://www.tse.jus.br/++theme++justica_eleitoral/pdfs/web/viewer.html?file=https://www.tse.jus.br/comunicacao/arquivos/observatorio-de-direitos-politicos-fundamentais-da-mulher/@@download/file/Observat%C3%B3rio%20de%20Direitos%20Pol%C3%ADticos%20Fundamentais%20da%20Mulher.pdf. Acesso em: 20 fev. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior Eleitoral. **Resolução n. 23.735, de 27 de fevereiro de 2024**. Dispõe sobre os ilícitos eleitorais. Brasília, TSE, 2024e. Disponível em: <https://www.tse.jus.br/legislacao/>

compilada/res/2024/resolucao-no-23-735-de-27-de-fevereiro-de-2024. Acesso em: 14 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Guia Prático por um ambiente de trabalho + positivo**. Prevenção e enfrentamento das violências, dos assédios e das discriminações. Brasília, 8 maio 2024b. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/32953863/0/Guia+Pr%C3%A1tico+por+Um+Ambiente+de+Trabalho+Mais+Positivo.pdf/20a4a3e5-8d95-2a32-fdba-b39c0eb08bb7?t=1715118827259>. Acesso em: 09 fev.2025

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Ag-AIRR-195-85.2020.5.12.0046**, 3ª Turma. Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro. DEJT, 11 jun. 2024h. Disponível em: <https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2022&numProcInt=218807&dtaPublicacaoStr=11/06/2024%2007:00:00&nia=8377732>. Acesso em: 14 maio 2025.

CONTRERAS, Sérgio Gamonal. **Cidadania na empresa e eficácia diagonal dos Direitos Fundamentais**. LTr, 2011.

CORTINA, Adela. **Aporofobia, a aversão ao pobre**: um desafio para a democracia. Tradução de Daniel Fabre. São Paulo: Editora Contracorrente, 2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Justiça do Trabalho lança robô que identifica casos de assédio eleitoral em ações trabalhistas**. Brasília, CNJ, 30 set. 2024. Disponível em: <https://justica-em-numeros.cnj.jus.br/painel-cacol/> Acesso em: 20 fev. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Para especialistas, cenário atual exige ação coordenada no combate ao assédio eleitoral**. Brasília, CNJ, 28 ago. 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/para-especialistas-cenario-atual-exige-acao-coordenada-no-combate-ao-assedio-eleitoral/>. Acesso em: 20 fev. 2025.

DUTRA, Sofia Lima. **Assédio moral digital**. Brasília: Venturoli, 2024.

FACULDADE DE DIREITO DE VITÓRIA. **FDV apresenta Observatório Democracia Digital**. Vitória, FDV, 19 jul. 2023. Disponível em: <https://www.fdv.br/fdv-lanca-observatorio-democracia-digital/>. Acesso em: 20 fev. 2025.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. Tradução Maria Helena Kuhner. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

MARTINEZ, Luciano. CARVALHO JÚNIOR, Pedro Lino de. O processo estrutural no combate ao assédio moral na esfera trabalhista. *In*: BALAZEIRO, Alberto Bastos; ROCHA, Afonso de Paula Pinheiro; VEIGA, Guilherme (orgs.) **Novos horizontes do processo estrutural**. Londrina: Thoth, 2024.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DO RIO GRANDE DO SUL. **MPT-RS obtém liminar proibindo assédio eleitoral em empresa de alimentos de São Borja**. Porto Alegre, MPT-RS, 03 set. 2024. Disponível em: <https://www.prt4.mpt.mp.br/procuradorias/ptm-uruguaiana/12253-mpt-rs-obtem-liminar-proibindo-assedio-eleitoral-em-empresa-de-alimentos-de-sao-borja>. Acesso em: 20 fev. 2025.

OLIVEIRA, Lilian Zucolote de. **Processo estrutural trabalhista**: aplicabilidade do processo estrutural à jurisdição trabalhista. Londrina: Thoth, 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção sobre a eliminação da violência**

e do assédio no mundo do trabalho. Genebra, 21 jun. 2021. Disponível em: <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.ilo.org/pt-pt/media/68241/download&ved=2ahUKEwjJvdaZno2NAXVZLLkGHQpNEX4QFnoECB8QAQ&usg=AOvVaw111DvY-zmELOPAdxpzE26l>. Acesso em: 05 maio 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos.** Genebra, ONU, 16 dez. 1966. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20Direitos%20Civis%20e%20Políticos.pdf>. Acesso em: 05 maio 2025.

PAINEL CACOL. Brasília, CNJ; CNMP. Disponível em: <https://justica-em-numeros.cnj.jus.br/painel-cacol/> Acesso em: 20 fev. 2025.

PEREIRA, Bruna Cristina Jaquetto. Sobre usos e possibilidades da interseccionalidade. **Civitas**, Revista de Ciências Sociais, v. 21, n. 3, set./ dez. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.15448/1984-7289.2021.3.40551>. Acesso em: 05 maio 2025.

Foto capa: [TRE-RN](#)

Foto 1: [Freepick](#)

Foto 2: [Freepick](#)