



CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO
SECRETARIA JURÍDICA, PROCESSUAL E DE APOIO ÀS SESSÕES

ATO CSJT.GP.SG.SEJUR N.º 94 , DE 27 DE AGOSTO DE 2026.

Altera a [Resolução CSJT n.º 355, de 28 de abril de 2023](#), para incluir o Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva de Enfrentamento do Assédio Eleitoral como anexo da norma.

O PRESIDENTE DO CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, no uso de suas atribuições legais e regimentais, em especial a prevista no art. 8º, XIV, da Lei n.º 14.824, de 20 de março de 2024, e no art. 9º, XIX, do [Regimento Interno](#),

considerando que as práticas de assédio e discriminação são formas de violência psicológica que afetam a vida do trabalhador, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, podendo ocasionar graves danos à saúde física e mental, constituindo risco psicossocial concreto e relevante na organização do trabalho;

considerando as conclusões do Grupo de Trabalho constituído pelo [Ato Conjunto TST.CSJT.GP n.º 85, de 11 de novembro de 2022](#);

considerando a aprovação, pelo Grupo de Trabalho, do texto do "Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva de Enfrentamento do Assédio Eleitoral",

RESOLVE, *ad referendum*:

Art. 1º A [Resolução CSJT n.º 355, de 28 de abril de 2023](#), passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 4º-A

Parágrafo único. Atos das Corregedorias Regionais regulamentarão o acompanhamento administrativo previsto no *caput*, inclusive quanto aos procedimentos, às informações a serem prestadas, aos meios eletrônicos a serem utilizados e aos parâmetros de atuação das Corregedorias Regionais, sem prejuízo da independência funcional dos magistrados." (NR)

"Art. 6º-B. Fica instituído, no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, o Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva de Enfrentamento do Assédio Eleitoral, o qual passa a integrar a presente Resolução na forma de Anexo.

§1º As atualizações do Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva de Enfrentamento do Assédio Eleitoral serão realizadas por meio de Ato da Presidência.

§2º O Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva de Enfrentamento do Assédio Eleitoral será adotado no âmbito de todos os órgãos da Justiça do Trabalho." (NR)

Art. 2º Republique-se a [Resolução CSJT n.º 355, de 28 de abril de 2023](#), com as alterações introduzidas por este Ato.

Art. 3º Este Ato entra em vigor na data de sua publicação.

VIEIRA DE MELLO FILHO

Ministro Presidente do Conselho Superior da Justiça do Trabalho

Este texto não substitui o original publicado no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho.

PROTOCOLO PARA JULGAMENTO DE PROCESSOS DE ASSÉDIO ELEITORAL

SUMÁRIO

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS	5
APRESENTAÇÃO	6
INTRODUÇÃO	7
 PARTE I – OBJETIVOS, ÂMBITO DE APLICAÇÃO E VALORES DO PROTOCOLO	 10
1 OBJETIVOS	11
2 ÂMBITO DE APLICAÇÃO	16
3 VALORES ORIENTADORES	17
a) Valor da proteção da democracia	17
b) Valor da dignidade da pessoa humana	17
c) Valor da cidadania	17
d) Valor da liberdade de consciência e de convicção política	18
e) Valor da igualdade e da não discriminação	18
f) Valor da proteção da intimidade	18
g) Valor da primazia da realidade	19
h) Valor da proteção integral dos direitos fundamentais	19
i) Valor da cooperação institucional	19
j) Valor da efetividade da tutela jurisdicional	19
k) Valor da máxima proteção da liberdade do voto	20
l) Valor da fundamentação qualificada	20
 PARTE II – FUNDAMENTOS TEÓRICOS E JURÍDICOS	 27
4 CONCEITOS FUNDAMENTAIS	30
a) Assédio eleitoral	31
b) Direitos políticos da pessoa trabalhadora	32
c) Poder diretivo e seus limites	32
d) Coação eleitoral	32

e) Influência indevida	32
f) Discriminação política	33
g) Retaliação política	33
h) Ambiente de trabalho	33
i) Multidimensionalidade do assédio eleitoral	34
j) Cooperação institucional	34
5 ELEMENTOS DO ASSÉDIO ELEITORAL.....	36
a) Elemento subjetivo-ativo.....	36
b) Elemento objetivo.....	36
c) Elemento teleológico.....	36
d) Elemento contextual.....	36
e) Elemento consequencial.....	36
6 MODALIDADES DE ASSÉDIO ELEITORAL	39
6.1 QUANTO AOS AGENTES	40
a) Assédio eleitoral vertical	40
b) Assédio eleitoral horizontal	40
c) Assédio eleitoral misto	40
d) Institucional.....	40
6.2 QUANTO AOS AFETADOS	42
a) Assédio eleitoral individual	42
b) Assédio eleitoral metaindividual	42
6.3 QUANTO À TEMPORALIDADE	43
a) Assédio eleitoral episódico	43
b) Assédio eleitoral de duração permanente	43
6.4 QUANTO AOS MEIOS DE EXECUÇÃO.....	45
a) Assédio eleitoral verbal.....	45
b) Assédio eleitoral documental.....	45
c) Assédio eleitoral digital.....	46
c.1. utilização de inteligência artificial como instrumento de assédio eleitoral.....	46
d) Assédio eleitoral comportamental.....	48
e) Assédio eleitoral econômico.....	48
f) Assédio eleitoral psicológico (terror psicológico).....	49
g) Assédio eleitoral híbrido.....	50
PARTE III – GUIA DE ATUAÇÃO PROCESSUAL	53
7 PRODUÇÃO E VALORAÇÃO DA PROVA	53
a) Análise contextual da prova.....	53

b) Prova direta e prova indiciária.....	54
c) Meios digitais de prova.....	54
d) Prova testemunhal.....	55
e) Prova emprestada.....	55
f) Ônus da prova	55
g) Preservação da prova	55
h) Prova do contexto organizacional	56
i) Compartilhamento e aproveitamento da prova	56
8 COOPERAÇÃO INTERINSTITUCIONAL	64
a) Cooperação como dever institucional	64
b) Comunicação institucional	64
c) Compartilhamento de informações	65
d) Aproveitamento recíproco da prova	65
e) Atos concertados e atuação coordenada	65
9 CONDUÇÃO PROCESSUAL	75
a) Identificação da controvérsia	75
b) Organização do processo	75
c) Saneamento do processo	75
d) Tramitação prioritária	75
e) Tutelas de urgência	75
f) Publicidade dos atos processuais e segredo de justiça.....	77
10 CONCILIAÇÃO E SEUS LIMITES	86
a) Autonomia da vontade e proteção dos direitos fundamentais	86
b) Delimitação objetiva do acordo	86
c) Quitação e repercussões extraprocessuais	86
d) Fundamentação da homologação	86
11 SENTENÇA	93
a) Delimitação da controvérsia	93
b) Fundamentação contextualizada	93
c) Dimensão coletiva e institucional	93
d) Tutela jurisdicional adequada	93
e) Cooperação interinstitucional	93
f) Identificação do assédio eleitoral	93
g) Identificação da pessoa assediadora.....	95
h) Identificação da aplicação do Protocolo	95
12 REPARAÇÃO E MEDIDAS INIBITÓRIAS	107
a) Reparação integral	107
b) Medidas inibitórias	107

c) Medidas estruturais	108
d) Proporcionalidade da tutela	109
e) Cumprimento da decisão	109
f) Integração com outras formas de tutela	109
13 BOAS PRÁTICAS	116
a) Compreender o assédio eleitoral em sua dimensão democrática	116
b) Identificar precocemente a existência de assédio eleitoral	116
c) Considerar o contexto em que os fatos ocorreram	116
d) Valorizar adequadamente a prova	116
e) Preservar e produzir provas úteis	116
f) Conferir efetividade à condução processual	117
g) Estimular a cooperação interinstitucional	117
h) Conduzir adequadamente a solução consensual	117
i) Fundamentar expressamente as decisões	117
j) Adotar tutela jurisdicional adequada	117
k) Favorecer a atuação coordenada do sistema de Justiça	117
l) Contribuir para o aperfeiçoamento institucional	118
14 CHECKLIST PARA A MAGISTRATURA	125
A. Recebimento da petição inicial	125
B. Atuação do MPT	127
C. Organização do processo	127
D. Produção da prova.....	129
E. Cooperação judiciária e interinstitucional	131
F. Audiência e instrução	132
G. Conciliação	134
H. Sentença	136
I. Reparação e medidas inibitórias	138
J. Cooperação após a sentença	139
L. Aperfeiçoamento institucional	140
REFERÊNCIAS	149

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CF – Constituição Federal
CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
CNJ – Conselho Nacional de Justiça
CSJT – Conselho Superior da Justiça do Trabalho
Corte IDH – Corte Interamericana de Direitos Humanos
CPC – Código de Processo Civil
JT – Justiça do Trabalho
LGPD – Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais
MPT – Ministério Público do Trabalho
OIT – Organização Internacional do Trabalho
STF – Supremo Tribunal Federal
STJ – Superior Tribunal de Justiça
TSE – Tribunal Superior Eleitoral
TST – Tribunal Superior do Trabalho

APRESENTAÇÃO

A democracia pressupõe que toda cidadã e todo cidadão possa exercer livremente seus direitos políticos, especialmente o direito ao voto, sem qualquer forma de coação, intimidação, discriminação ou interferência indevida. Nas relações de trabalho, contudo, a assimetria inerente ao poder diretivo do empregador e às estruturas organizacionais pode criar ambientes propícios ao exercício de pressões capazes de comprometer a liberdade de consciência, de manifestação política e de participação no processo eleitoral.

O assédio eleitoral representa grave violação aos direitos fundamentais da pessoa trabalhadora, à dignidade humana, à liberdade de convicção política, ao pluralismo político e aos valores sociais do trabalho, constituindo, simultaneamente, ofensa ao Estado Democrático de Direito. Em muitos casos, seus efeitos transcendem a esfera individual da vítima, alcançando coletividades de trabalhadores, o que afeta a lisura do processo eleitoral e compromete a confiança da sociedade nas instituições democráticas.

Nos últimos anos, o fenômeno passou a receber crescente atenção das instituições públicas brasileiras. O expressivo aumento das denúncias registradas pelo Ministério Público do Trabalho, a multiplicação de ações judiciais sobre a matéria e a constatação de novas formas de coação política no ambiente laboral evidenciaram a necessidade de aperfeiçoamento dos mecanismos de prevenção, identificação, processamento e julgamento dessas demandas. A edição da Resolução CSJT n.º 355, de 2023, representou importante marco nesse processo, ao instituir procedimentos administrativos destinados à identificação e ao monitoramento das ações judiciais envolvendo assédio eleitoral na Justiça do Trabalho. As pesquisas desenvolvidas pelo Centro de Pesquisas Judiciárias do Conselho Superior da Justiça do Trabalho revelaram, igualmente, a necessidade de evolução dos instrumentos destinados ao tratamento jurisdicional da matéria, especialmente quanto à produção e ao compartilhamento de provas, à cooperação entre instituições e à uniformização de boas práticas processuais¹. É nesse contexto que o Conselho Superior da Justiça do Trabalho apresenta o Protocolo para Julgamento de Casos de Assédio Eleitoral na Justiça do Trabalho.

Inspirado na metodologia adotada pelo Conselho Nacional de Justiça para os Protocolos de Julgamento com Perspectiva de Gênero e com Perspectiva Racial, este documento não cria direitos, deveres ou procedimentos além daqueles já previstos no ordenamento jurídico. Seu propósito é oferecer subsídios metodológicos para a adequada compreensão do fenômeno do assédio eleitoral, orientar a condução dos processos judiciais e promover maior uniformidade na

¹ BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. **Assédio eleitoral nas relações de trabalho: diagnóstico empírico dos processos judiciais e das práticas institucionais na Justiça do Trabalho**. Brasília: 2026. Disponível em: https://www.tst.jus.br/documents/d/guest/2026_08_18_-pesquisa-assedio-eleitoral-pdf

apreciação das demandas, preservando integralmente a independência funcional da magistratura.

Ao mesmo tempo, o Protocolo reconhece que o assédio eleitoral possui características próprias que o distinguem de outras formas de violência e discriminação. Trata-se de fenómeno multifacetado, capaz de produzir repercussões simultâneas nas esferas trabalhista, eleitoral, cível, administrativa e penal, exigindo atuação articulada entre diferentes órgãos do sistema de Justiça. Por essa razão, além de diretrizes de julgamento, este documento apresenta orientações voltadas ao fortalecimento da cooperação judiciária, ao compartilhamento de informações e ao aproveitamento racional dos elementos probatórios, buscando conferir maior efetividade à tutela da liberdade política das pessoas trabalhadoras.

Mais do que um instrumento destinado ao julgamento de conflitos individuais, este Protocolo reafirma o compromisso institucional da Justiça do Trabalho com a defesa da democracia, da cidadania, da liberdade de consciência e da integridade do processo eleitoral. Ao assegurar que nenhuma pessoa seja privada de sua autonomia política em razão da relação de trabalho, a Justiça do Trabalho contribui para a concretização dos direitos fundamentais previstos na Constituição da República e para o fortalecimento das instituições democráticas brasileiras.

Que este Protocolo constitua instrumento de apoio à magistratura trabalhista, estimulando decisões cada vez mais fundamentadas, coerentes, sensíveis às especificidades do fenómeno do assédio eleitoral e comprometidas com a proteção simultânea do trabalho digno e da democracia.

INTRODUÇÃO

O Estado Democrático de Direito repousa sobre a premissa de que toda pessoa é livre para formar suas convicções, expressar suas opiniões e participar da vida política sem sofrer constrangimentos, intimidações ou retaliações. Entre as manifestações mais relevantes dessa liberdade encontra-se o exercício dos direitos políticos, especialmente o direito ao voto livre, direto e secreto, instrumento por meio do qual a soberania popular se concretiza e se renova periodicamente.

A Constituição da República de 1988 consagrou a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e o pluralismo político como fundamentos da República (art. 1º), assegurando amplo conjunto de direitos fundamentais destinados a proteger a liberdade de consciência, de crença, de expressão, de associação e de participação política. Esses direitos não se suspendem durante a jornada de trabalho nem podem ser limitados pelo exercício do poder diretivo do empregador. Ao contrário, as relações de trabalho devem

desenvolver-se em ambiente compatível com a proteção da personalidade do trabalhador e com o pleno exercício de sua cidadania.

Nesse contexto, o assédio eleitoral configura uma das mais graves formas de utilização abusiva da posição de poder existente nas relações laborais. Por meio de ameaças, constrangimentos, promessas de vantagens, perseguições, discriminações ou outras formas de pressão, busca-se influenciar, restringir ou controlar a liberdade política de trabalhadores e trabalhadoras, transformando a dependência econômica decorrente da relação de trabalho em instrumento de interferência sobre escolhas que pertencem exclusivamente à esfera íntima da cidadania.

A proteção contra o assédio eleitoral assenta-se em múltiplos planos normativos. No plano constitucional, a liberdade política encontra fundamento no art. 1º, parágrafo único, que consagra o princípio democrático e a soberania popular; no art. 5º, incisos IV, VI, VIII e IX; e no art. 17, que assegura a liberdade de organização partidária.

A normativa infraconstitucional, embora não trate objetivamente do fenômeno do assédio eleitoral no ambiente de trabalho, oferece orientações gerais para tratamentos discriminatórios.

No plano internacional, a Convenção n.º 111 da OIT, promulgada pelo *Decreto n.º 62.150/1968*, define como discriminação toda distinção fundada na opinião política que altere a igualdade de oportunidades (art. 1º, alínea "a")². A Convenção n.º 190 da OIT define a violência e o assédio no mundo do trabalho como violação de direitos humanos³.

A CLT, em seu art. 483, alíneas "a" e "b", autoriza a rescisão indireta por rigor excessivo⁸. O art. 422 do Código Civil impõe a boa-fé objetiva como cláusula geral. No plano institucional, destacam-se a Resolução CSJT n.º 355/2023 do e a Resolução CNJ n.º 396/2024⁴.

No plano eleitoral, o art. 301 do Código Eleitoral tipifica a coação por autoridade, enquanto a Lei n.º 9.504/1997 veda a manifestação de preferência partidária por ocupantes de cargo de direção nas empresas (art. 39, § 5º).

Embora frequentemente associado à ameaça de dispensa ou à promessa de benefícios em troca de apoio político, o assédio eleitoral apresenta manifestações muito mais amplas e sofisticadas, ainda que, verdadeiramente, não

² BRASIL. Decreto n.º 62.150, de 19 de janeiro de 1968. Promulga a Convenção n.º 111 da OIT. Diário Oficial da União: Brasília, 23 jan. 1968.

³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção n.º 190: sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Genebra: OIT, 2019.

⁴ BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Resolução n.º 396, de 7 de junho de 2024. Diário da Justiça Eletrônico: Brasília, 10 jun. 2024.

constitua fenómeno recente nas relações de trabalho. Ao longo da história, a assimetria de poder inerente ao vínculo empregatício foi, em diferentes contextos, utilizada como instrumento de influência sobre a manifestação política de trabalhadores, especialmente em períodos eleitorais. O que distingue o cenário contemporâneo é a ampliação das formas de execução dessas condutas, impulsionada pelo desenvolvimento das tecnologias da informação e da comunicação. O uso disseminado de redes sociais, aplicativos de mensagens instantâneas, plataformas digitais corporativas e outros meios eletrônicos ampliou significativamente o alcance, a velocidade e o potencial de difusão das práticas de assédio eleitoral, permitindo que pressões, ameaças, campanhas de desinformação e mecanismos de vigilância ultrapassem os limites físicos do ambiente de trabalho. O emprego desvirtuado dessas tecnologias exige do Poder Judiciário permanente atualização de seus métodos de identificação, produção da prova e tutela jurisdicional, sem perder de vista que a ilicitude permanece fundada não no meio utilizado, mas na violação da liberdade política e dos direitos fundamentais da pessoa trabalhadora.

Nesse sentido, o estudo conduzido pelo Centro de Pesquisas Judiciárias do Conselho Superior da Justiça do Trabalho demonstra a utilização crescente de meios digitais de comunicação corporativa, redes sociais e grupos de mensagens instantâneas com a finalidade de praticar o constrangimento político, o que inclui convocações para atos político-partidários, exigências de exposição pública de apoio a candidaturas, perseguições ideológicas, discriminações em processos seletivos, alterações das condições de trabalho, oferecimento de prêmios dependentes de resultados eleitorais e diversas outras práticas destinadas a constranger a livre manifestação política dos trabalhadores. Em síntese, foi possível mapear que, embora as tecnologias digitais não sejam a origem do problema, elas vêm transformando a escala, a velocidade, a capilaridade e a capacidade de influência, inclusive de atos ilícitos, o que reafirma a necessidade de um protocolo específico de julgamento.

Em poucas palavras, as tecnologias digitais não são a origem do problema, mas elas vêm transformando sua escala, velocidade, capilaridade e capacidade de influência, ampliando a percepção da necessidade de um protocolo específico de julgamento.

A evolução dessas formas de assédio revela que o fenómeno não pode ser compreendido limitadamente como mero conflito individual entre empregado e empregador. Em muitos casos, as condutas afetam grupos inteiros de trabalhadores, influenciam comunidades locais, comprometem a igualdade de oportunidades entre candidaturas e repercutem diretamente sobre a legitimidade de todo o processo eleitoral. O assédio eleitoral, portanto, projeta consequências que ultrapassam os limites da relação contratual, alcançando bens jurídicos de natureza coletiva, constitucional e democrática.

Essa característica multifacetada faz com que um mesmo conjunto de fatos possa produzir efeitos simultaneamente nas esferas trabalhista, eleitoral, penal, administrativa e cível. A Justiça do Trabalho exerce papel essencial nesse sistema de proteção, tanto por ser frequentemente o primeiro ramo do Poder Judiciário a tomar conhecimento das condutas quanto por concentrar importante acervo probatório produzido ao longo da instrução processual. A adequada identificação dessas situações e sua comunicação tempestiva aos demais órgãos competentes constituem elementos fundamentais para assegurar resposta estatal completa e efetiva, em conformidade com os deveres de cooperação institucional previstos no ordenamento jurídico.

As pesquisas conduzidas pelo Centro de Pesquisas Judiciárias do Conselho Superior da Justiça do Trabalho evidenciaram importantes desafios na tramitação dessas demandas. Verificou-se que parcela significativa dos processos é encerrada por acordos, muitas vezes sem comunicação aos órgãos responsáveis pela persecução de ilícitos eleitorais e sem adequado aproveitamento dos elementos probatórios produzidos. Além disso, identificou-se considerável número de processos com desistências dos reclamantes ou ausências às audiências antes da apreciação do mérito, sem que nenhuma notificação das lides fosse encaminhada aos órgãos externos. Nota-se, ainda, a ausência de comunicação institucional quando da improcedência dos julgados. Por fim, foram percebidas dificuldades na correta identificação estatística das ações, na padronização dos procedimentos e na integração entre os diversos ramos do sistema de Justiça.

Foi justamente para enfrentar parte dessas dificuldades que, em 2023, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho editou a Resolução CSJT n.º 355, estabelecendo procedimentos destinados ao cadastramento, monitoramento e tratamento institucional das ações envolvendo assédio eleitoral, alterada pela Resolução n. 452/2026/CSJT, em 17/07/2026. No mesmo sentido, foi editada a Recomendação Conjunta CSJT.GP.CGJT n.º 28, de 31/7/2026, que recomenda aos magistrados da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau os procedimentos a serem adotados em relação a ações judiciais que tenham por objeto o assédio eleitoral nas relações de trabalho.

Agora, o presente Protocolo complementa essa iniciativa sob uma perspectiva metodológica. Enquanto a Resolução disciplina procedimentos administrativos relacionados ao processamento dessas demandas, este documento oferece delineamentos para a compreensão do fenômeno, a condução do processo, a produção e valoração da prova, a fundamentação das decisões judiciais e a articulação cooperativa entre as instituições responsáveis pela proteção da liberdade política dos trabalhadores.

Ao julgar casos de assédio eleitoral, a magistratura trabalhista não tutela apenas interesses patrimoniais decorrentes da relação de emprego. Protege, simultaneamente, a liberdade política do trabalhador, a igualdade de oportunidades

no processo democrático, a integridade das instituições republicanas e os próprios fundamentos constitucionais do Estado Democrático de Direito. Essa dimensão institucional confere ao julgamento dessas demandas relevância que transcende o caso individual, justificando a elaboração deste Protocolo como instrumento de orientação destinado a fortalecer a atuação da Justiça do Trabalho na defesa da democracia brasileira.

Pretende-se com este Protocolo, disponibilizar referências técnicas e metodológicas capazes de auxiliar magistradas e magistrados na apreciação dos casos concretos, favorecendo decisões fundamentadas, coerentes e sensíveis às múltiplas dimensões do assédio eleitoral. Busca-se, assim, contribuir para a uniformização de boas práticas jurisdicionais, para o fortalecimento da segurança jurídica e para a efetiva proteção dos direitos fundamentais envolvidos.

Ministro VIEIRA DE MELLO FILHO
Presidente do TST e do CSJT

PARTE I

OBJETIVOS, ÂMBITO DE APLICAÇÃO E VALORES DO PROTOCOLO

1 OBJETIVOS

O Protocolo para Julgamento de Casos de Assédio Eleitoral na Justiça do Trabalho constitui instrumento de orientação metodológica destinado a subsidiar magistradas e magistrados em boas práticas para identificação, compreensão e julgamento das demandas que envolvam assédio eleitoral integrado às relações de trabalho.

Seu objetivo é contribuir para que a apreciação dessas controvérsias ocorra de maneira uniforme, fundamentada e compatível com a Constituição da República, com os tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Brasil e com a legislação infraconstitucional aplicável, preservando-se, em todos os casos, a independência funcional da magistratura e as peculiaridades do caso concreto.

O Protocolo busca, especialmente:

I – promover a proteção da liberdade de consciência, da liberdade de convicção política, da liberdade de expressão e do livre exercício dos direitos políticos das pessoas trabalhadoras;

II – assegurar a observância dos princípios da dignidade da pessoa humana, da cidadania, do pluralismo político, dos valores sociais do trabalho e do Estado Democrático de Direito;

III – oferecer parâmetros para a adequada identificação das diversas formas de assédio eleitoral, inclusive aquelas praticadas por meios indiretos, digitais ou estruturais;

IV – orientar a condução processual das demandas envolvendo assédio eleitoral, favorecendo a correta identificação dos processos, a adequada instrução probatória e a apreciação das tutelas jurisdicionais cabíveis;

V – estimular a uniformização de boas práticas jurisdicionais na Justiça do Trabalho, respeitada a autonomia decisória de cada julgadora e julgador;

VI – incentivar a adequada produção, preservação, valoração e compartilhamento de elementos probatórios, observadas as normas processuais e os deveres de cooperação judiciária;

VII – fortalecer a atuação coordenada entre a Justiça do Trabalho, a Justiça Eleitoral, o Ministério Público do Trabalho, o Ministério Público Eleitoral e os

demais órgãos competentes, de modo a assegurar resposta estatal integral às múltiplas repercussões do assédio eleitoral;

VIII – contribuir para o aperfeiçoamento das políticas públicas de prevenção, monitoramento e enfrentamento do assédio eleitoral, mediante a adequada identificação estatística e institucional das demandas.

O presente Protocolo não cria direitos, obrigações, competências ou procedimentos diversos daqueles previstos na Constituição, na legislação ou nos atos normativos editados pelos órgãos competentes. Sua finalidade consiste em sistematizar as referências jurídicas, metodológicas e operacionais que auxiliem a atividade jurisdicional diante da crescente complexidade advinda dos casos de assédio eleitoral no ambiente laboral.

Quadro-Síntese dos Objetivos do Protocolo

Eixo	Conteúdo essencial	Aspectos de atenção	Fundamento jurídico
Finalidade do Protocolo	Constituir guia metodológico para a magistratura do trabalho na identificação, interpretação, tratamento e julgamento de casos de assédio eleitoral nas relações de trabalho.	Não confundir com criação de novo direito ou procedimento. O Protocolo sistematiza referências jurídicas existentes para orientar a atuação judicial.	CF/88, arts. 5º, XXXV, e 93. Res. CSJT n.º 355/2023, arts. 1º e 2º.
Objetivos específicos	I – promover uniformidade de tratamento; II – assegurar proteção integral aos direitos fundamentais; III – orientar a produção e valoração da prova;	Aplicar os objetivos como diretrizes práticas em cada fase do processo; não tratá-los como meras declarações programáticas.	CF/88, arts. 1º, II e III, 5º, XLI, e 14. Res. CSJT n.º 355/2023, arts. 4º e 5º.

	IV – fomentar a cooperação interinstitucional; V – conferir visibilidade ao fenómeno; VI - promover a cooperação no sistema brasileiro de Justiça		
Função metodológica	O Protocolo funciona como instrumento de consulta rápida, organizando o raciocínio decisório e de tratamento sem substituir a fundamentação judicial nem restringir a independência funcional.	Utilizar o Protocolo como referência metodológica sem automatismo. A fundamentação deve ser autônoma e contextualizada ao caso concreto.	CF/88, arts. 93, IX, e 5º, LIV e LV. CPC, art. 489, § 1º.
Inspiração normativo-metodológica	O Protocolo inspira-se nos Protocolos de Julgamento com Perspectiva de Género e com Perspectiva Racial do CNJ, adaptando sua metodologia às especificidades do assédio eleitoral.	Observar a compatibilidade metodológica com os protocolos do CNJ	Protocolo para julgamento com perspectiva racial⁵. Protocolo para julgamento com perspectiva de género⁶.

⁵ BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Protocolo para julgamento com perspectiva racial. Brasília, DF: CNJ, 2024. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/11/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-racial-1.pdf>. Acesso em: 17 jul. 2026.

⁶ BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Protocolo para julgamento com perspectiva de género. Brasília, DF: CNJ, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf>. Acesso em: 17 jul. 2026.

Fortalecimento institucional	O Protocolo visa contribuir para o aperfeiçoamento da prestação jurisdicional e para a atuação coordenada do sistema de Justiça no enfrentamento ao assédio eleitoral.	Considerar o Protocolo como instrumento dinâmico, sujeito a aperfeiçoamento a partir da experiência dos magistrados e da evolução jurisprudencial.	CF/88, arts. 5º, XXXV, e 129. Res. CSJT n.º 355/2023, arts. 11 e 12.
-------------------------------------	--	--	--

 QUADRO-SÍNTESE DOS OBJETIVOS DO PROTOCOLO 		
	CONTEÚDO ESSENCIAL	ASPECTOS DE ATENÇÃO
1  FINALIDADE DO PROTOCOLO	Constituir guia metodológico para a magistratura do trabalho na identificação, interpretação, tratamento e julgamento de casos de assédio eleitoral nas relações de trabalho.	 Não confundir com criação de novo direito ou procedimento. O Protocolo sistematiza referências jurídicas existentes para orientar a atuação judicial.
2  OBJETIVOS ESPECÍFICOS	I – promover uniformidade de tratamento; II – assegurar proteção integral aos direitos fundamentais; III – orientar a produção e valoração da prova; IV – fomentar a cooperação interinstitucional; V – conferir visibilidade ao fenômeno; VI – promover a cooperação no sistema brasileiro de Justiça.	 Aplicar os objetivos como diretrizes práticas em cada fase do processo; não tratá-los como meras declarações programáticas.
3  FUNÇÃO METODOLÓGICA	O Protocolo funciona como instrumento de consulta rápida, organizando o raciocínio decisório e de tratamento sem substituir a fundamentação judicial nem restringir a independência funcional.	 Utilizar o Protocolo como referência metodológica sem automatismo. A fundamentação deve ser autônoma e contextualizada ao caso concreto.
4  INSPIRAÇÃO NORMATIVO-METODOLÓGICA	O Protocolo inspira-se nos Protocolos de Julgamento com Perspectiva de Gênero e com Perspectiva Racial do CNJ, adaptando sua metodologia às especificidades do assédio eleitoral.	 Observar a compatibilidade metodológica com os protocolos do CNJ de julgamento com perspectiva racial e com perspectiva de gênero.
5  FORTELECIMENTO INSTITUCIONAL	O Protocolo visa contribuir para o aperfeiçoamento da prestação jurisdicional e para a atuação coordenada do sistema de Justiça no enfrentamento ao assédio eleitoral.	 Considerar o Protocolo como instrumento dinâmico, sujeito a aperfeiçoamento a partir da experiência dos magistrados e da evolução jurisprudencial.
 O Protocolo organiza referências e orientações para decisões mais uniformes, proporcionais e eficazes na proteção da democracia e dos direitos fundamentais nas relações de trabalho.		

2 ÂMBITO DE APLICAÇÃO

O presente Protocolo aplica-se ao julgamento de processos submetidos à competência da Justiça do Trabalho que envolvam alegações de assédio eleitoral, independentemente da natureza da ação, da forma de contratação ou do vínculo jurídico existente entre as partes.

Suas diretrizes destinam-se, em especial, às reclamações trabalhistas individuais, às ações civis públicas, às ações coletivas, aos dissídios de natureza coletiva, aos procedimentos de jurisdição voluntária e às demais demandas em que sejam discutidas condutas capazes de restringir ou influenciar, de forma ilícita, o exercício dos direitos políticos de trabalhadores e trabalhadoras.

As orientações constantes deste documento também poderão ser observadas em processos que, embora não tenham o assédio eleitoral como objeto inicial da demanda, revelem, no curso da instrução processual, indícios de práticas de coação, intimidação, discriminação, perseguição política ou outras formas de interferência ilícita na liberdade de voto ou de manifestação política.

As diretrizes previstas neste Protocolo abrangem relações de trabalho estabelecidas tanto no setor privado quanto na Administração Pública, alcançando trabalhadores urbanos e rurais, empregados públicos, terceirizados, trabalhadores temporários, aprendizes, estagiários, trabalhadores avulsos, autônomos e demais pessoas cuja prestação de trabalho esteja submetida à competência material da Justiça do Trabalho, observadas as particularidades jurídicas de cada regime.

Respeitadas as circunstâncias fáticas e as ponderações jurídicas pertinentes, recomenda-se que as orientações deste Protocolo sejam interpretadas de forma integrada com a Resolução CSJT n.º 355, de 2023, com os Protocolos para Julgamento com Perspectiva de Gênero e com Perspectiva Racial do Conselho Nacional de Justiça, bem como com os demais instrumentos nacionais e internacionais de proteção aos direitos humanos, à igualdade, à não discriminação e à liberdade política.

Embora concebido para orientar a atividade jurisdicional, este Protocolo também poderá servir como referência para a atuação de membros do Ministério Público, advogados, defensorias públicas, servidores do Poder Judiciário, centros de inteligência, núcleos de cooperação judiciária e demais instituições que participem da prevenção, identificação, processamento e enfrentamento do assédio eleitoral nas relações de trabalho, favorecendo uma atuação coordenada e comprometida com a proteção da democracia, da cidadania e do trabalho digno.

3 VALORES ORIENTADORES

A interpretação e a aplicação das normas jurídicas relativas ao assédio eleitoral devem observar os valores constitucionais que estruturam o Estado Democrático de Direito e orientam a proteção dos direitos fundamentais nas relações de trabalho. Esses valores constituem referências metodológicas para a compreensão dos fatos, para a produção e valoração da prova, para a condução do processo e para a fundamentação das decisões judiciais.

A função social é valor que transpassa todos os demais abaixo nominados. Especialmente porque fundamenta restrições de liberdade de administração do empreendimento por parte do empregador, submetendo a dinâmica do contrato de emprego a balizadores que fundamentam democracia, dignidade humana, cidadania, liberdade de consciência, igualdade e proteção da intimidade.

a) Valor da proteção da democracia

A Justiça do Trabalho exerce papel relevante na preservação da normalidade democrática ao assegurar que as relações de trabalho não sejam utilizadas como instrumento de interferência indevida no exercício dos direitos políticos.

O julgamento dos casos de assédio eleitoral deve considerar que a liberdade do voto constitui pressuposto da soberania popular e é elemento constitutivo essencial do Estado Democrático de Direito, razão pela qual práticas destinadas a influenciar, constranger ou retaliar escolhas políticas transcendem os interesses exclusivamente individuais das partes litigantes.

b) Valor da dignidade da pessoa humana

A pessoa trabalhadora não perde sua condição de cidadã em razão da celebração de contrato de trabalho ou da prestação de serviços.

O exercício do poder diretivo, disciplinar e organizacional do empregador encontra limites na dignidade da pessoa humana e nos direitos fundamentais assegurados pela Constituição da República, sendo incompatível com qualquer forma de coação ou manipulação destinada a restringir a autonomia política do trabalhador.

c) Valor da cidadania

Os direitos políticos integram o núcleo essencial da cidadania e devem ser plenamente assegurados durante toda a relação de trabalho.

A proteção jurisdicional deve compreender que o exercício livre do voto, da participação política e da manifestação de convicções constitui expressão da cidadania democrática e não pode sofrer condicionamentos decorrentes da posição econômica ou hierárquica existente no ambiente laboral.

d) Valor da liberdade de consciência e de convicção política

Toda pessoa possui o direito de formar, modificar ou não revelar suas convicções políticas, filosóficas ou ideológicas, bem como de exercer seus direitos políticos sem sofrer discriminações, constrangimentos ou retaliações.

O(a) magistrado(a) deverá reconhecer que a liberdade política compreende não apenas o direito de apoiar candidaturas, partidos e ideologias, mas igualmente o direito de não manifestar preferências políticas, de manter em sigilo o voto e a filiação ideológica, bem como de não participar de atividades político-partidárias.

e) Valor da igualdade e da não discriminação

Nenhuma pessoa poderá sofrer distinção, exclusão, perseguição, favorecimento ou prejuízo em razão de sua opinião política, de sua participação em atividades políticas lícitas ou da forma como exerça seus direitos eleitorais.

O julgamento deverá considerar que a discriminação política pode manifestar-se de forma direta ou indireta, explícita ou velada, individual ou coletiva, recomendando-se especial atenção às práticas aparentemente neutras que produzam efeitos desproporcionais sobre determinados grupos de trabalhadores.

f) Valor da proteção da intimidade

O trabalho constitui instrumento de realização da pessoa humana e de promoção da dignidade, e a relação laboral não pode se sobrepor à intimidade como fator de imposições sobre opções políticas.

O poder diretivo do empregador não compreende a faculdade de interferir na esfera de cidadania dos trabalhadores, estendendo-se às escolhas políticas, ideológicas ou eleitorais. É também incompatível com o direito à livre formação de consciência qualquer forma de utilização da relação laboral como mecanismo de interferência na vida externa ao trabalho. A subordinação jurídica inerente ao contrato de trabalho não autoriza a submissão da cidadania do trabalhador ao poder diretivo do empregador, nem legitima a utilização da dependência econômica como instrumento de condicionamento de escolhas que pertencem exclusivamente à esfera de autonomia individual.

g) Valor da primazia da realidade

Na apreciação das alegações de assédio eleitoral, o magistrado deverá privilegiar a realidade dos fatos efetivamente ocorridos, independentemente da forma pela qual tenham sido formalizados ou apresentados pelas partes.

A análise do contexto fático deverá considerar a dinâmica própria das relações de trabalho, os desequilíbrios estruturais de poder, os elementos indiretos de prova, o ambiente organizacional e as circunstâncias concretas em que as condutas foram praticadas.

h) Valor da proteção integral dos direitos fundamentais

As situações de assédio eleitoral frequentemente envolvem violação simultânea de múltiplos direitos fundamentais.

Atendidas as circunstâncias fáticas e as ponderações jurídicas pertinentes, o magistrado deverá adotar interpretação que proporcione tutela integral aos bens jurídicos envolvidos, considerando conjuntamente a proteção ao trabalho, à cidadania, à igualdade, à liberdade política, à dignidade da pessoa humana e ao processo democrático.

i) Valor da cooperação institucional

O enfrentamento do assédio eleitoral exige atuação articulada entre os diversos órgãos responsáveis pela proteção da ordem jurídica, da democracia e das relações de trabalho.

Verificados indícios de repercussões em outras esferas de responsabilização, recomenda-se que a atuação jurisdicional observe os deveres de cooperação previstos no ordenamento jurídico, favorecendo a circulação de informações, o compartilhamento de provas e a comunicação tempestiva aos órgãos competentes, sem prejuízo da independência funcional de cada instituição.

j) Valor da efetividade da tutela jurisdicional

A resposta jurisdicional deve ser apta a prevenir, fazer cessar e reparar as consequências do assédio eleitoral.

Observadas as peculiaridades do caso concreto e as normas jurídicas aplicáveis, recomenda-se a adoção das medidas processuais e jurisdicionais mais adequadas para impedir a continuidade das condutas ilícitas, preservar elementos probatórios, assegurar a proteção das vítimas e evitar a repetição das práticas lesivas.

k) Valor da máxima proteção da liberdade do voto

Nas situações em que houver dúvida razoável acerca do alcance de determinada conduta sobre a liberdade política da pessoa trabalhadora, recomenda-se que a interpretação prestigie a máxima efetividade dos direitos fundamentais relacionados ao exercício do sufrágio.

Esse valor não implica presunção de ocorrência do assédio eleitoral nem dispensa a observância do contraditório, da ampla defesa ou das regras de distribuição do ônus da prova. Constitui, porém, orientação hermenêutica destinada a assegurar que a liberdade do voto, elemento essencial da democracia constitucional, receba proteção jurisdicional ampla e compatível com sua elevada estatura constitucional.

l) Valor da fundamentação qualificada

As decisões judiciais que apreciem alegações de assédio eleitoral devem enfrentar expressamente os elementos fáticos e jurídicos relacionados à proteção dos direitos políticos, da liberdade de consciência e da cidadania, especialmente quando houver alegação de utilização da relação de trabalho como instrumento de influência ou constrangimento eleitoral.

A fundamentação deve demonstrar, de forma clara e objetiva, a análise das circunstâncias concretas do caso, da existência ou não de abuso do poder diretivo, da repercussão coletiva da conduta e das eventuais consequências jurídicas produzidas em outras esferas de responsabilização, contribuindo para a uniformização da jurisprudência e para o fortalecimento da segurança jurídica.

Quadro síntese dos valores orientadores do Protocolo

Eixo	Conteúdo essencial	Aspectos de atenção pelo(a) magistrado(a)	Fundamento jurídico
Função dos valores orientadores	Os valores do Protocolo constituem balizas hermenêuticas obrigatórias para identificação, interpretação e tratamento dos casos de assédio eleitoral. Não criam novos direitos, mas sistematizam e densificam normas constitucionais, legais e convencionais já existentes.	Verificar se todos os valores foram considerados na fundamentação; não tratar os valores como mera retórica; utilizá-los como critério de valoração da prova e de interpretação das condutas.	CF/88; Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (CNJ) ⁷ ; Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial (CNJ) ⁸ ; Resolução CSJT n.º 355/2023.
Proteção da democracia	O assédio eleitoral atinge o próprio Estado Democrático de Direito ao contaminar o processo eleitoral por meio da relação de trabalho. A atuação judicial deve considerar o impacto sistêmico da conduta sobre o regime democrático.	Analisar se a conduta compromete a liberdade de voto; considerar que a democracia não se protege apenas no plano eleitoral estrito, mas também nas relações privadas de poder.	CF/88, art. 1º, caput e parágrafo único; art. 14; Convenção Americana de Direitos Humanos, art. 23

⁷ BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero. Brasília, DF: CNJ, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf>. Acesso em: 17 jul. 2026.

⁸ BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Protocolo para julgamento com perspectiva racial. Brasília, DF: CNJ, 2024. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/11/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-racial-1.pdf>. Acesso em: 17 jul. 2026.

Dignidade da pessoa humana	A instrumentalização do(a) trabalhador(a) para fins político-eleitorais ofende sua condição de sujeito de direitos. A relação de trabalho não pode ser meio de coação da vontade política alheia.	Verificar se houve redução do(a) trabalhador(a) a objeto de estratégia eleitoral; atentar para promessas de benefícios ou ameaças de retaliação.	CF/88, art. 1º, III; arts. 5º e 6º; CLT, arts. 482 e 483
Cidadania e liberdade de consciência	O voto livre e a convicção política integram o exercício da cidadania. O poder diretivo do empregador não alcança a orientação política do(a) trabalhador(a).	Identificar condutas que pressionem ou induzam o voto; não confundir liberdade de expressão do empregador com coação eleitoral.	CF/88, art. 1º, II; art. 5º, VI e VIII; Código Eleitoral, art. 301
Igualdade e não discriminação	A discriminação política no trabalho reproduz assimetrias estruturais e atinge de forma mais intensa grupos vulneráveis (mulheres, minorias raciais, pessoas em situação de precariedade laboral).	Aplicar perspectiva interseccional; considerar que a discriminação pode ser direta ou indireta; verificar se a conduta atinge grupos específicos de forma desproporcional.	CF/88, art. 5º, caput e XLI; art. 7º, XXX e XXXI; Lei 9.029/95; Convenção 111 da OIT
Primazia da realidade	A configuração do assédio eleitoral independe do <i>nomen juris</i> atribuído pela parte ou da formalização do ato. O que importa é a efetiva ocorrência de conduta que restrinja a liberdade política no contexto laboral.	Analisar os fatos para além da qualificação jurídica dada pela inicial; valorizar o contexto probatório em vez de exigir prova direta ou documental específica.	CLT, art. 9º; TST, Súmula 77; princípio da primazia da realidade no Direito do Trabalho

Tutela jurisdicional efetiva	A resposta judicial deve ser tempestiva, adequada e suficiente para prevenir, reprimir e reparar o assédio eleitoral, considerando suas múltiplas dimensões (individual, coletiva e institucional).	Conceder tutelas de urgência quando presentes os requisitos; não limitar a resposta à esfera indenizatória individual; considerar medidas estruturais e inibitórias.	CF/88, art. 5º, XXXV e LXXVIII; CPC, arts. 300, 497 e 536; CLT, art. 769
Proteção integral dos direitos fundamentais	O assédio eleitoral viola simultaneamente múltiplos direitos fundamentais. A resposta jurisdicional deve abranger todas as dimensões da violação, sem fragmentação.	Evitar análise reducionista e generalista (ex.: tratar como mero dano moral individual); considerar repercussões na esfera extrapatrimonial, profissional e política do(a) trabalhador(a).	CF/88, arts. 5º a 11; PIDESC; Protocolo de San Salvador
Máxima proteção da liberdade de voto	A interpretação das normas deve privilegiar a proteção mais ampla possível da liberdade de voto do(a) trabalhador(a), inclusive diante de zonas de incerteza jurídica.	Na dúvida sobre a configuração do assédio, inclinar-se pela proteção da vítima; aplicar o princípio <i>in dubio pro libertate</i> política no âmbito laboral.	CF/88, art. 14; Código Eleitoral, art. 301; princípio da máxima proteção dos direitos fundamentais
Cooperação interinstitucional	O combate ao assédio eleitoral exige atuação coordenada entre Justiça do Trabalho, Justiça Eleitoral, Ministério Público do Trabalho, Ministério Público Eleitoral e	Comunicar decisões aos órgãos competentes; compartilhar provas quando possível; articular medidas concertadas para	Art. 6º do CPC; Resolução CSJT n.º 355/2023

	demais órgãos do sistema de justiça.	reprimir a prática em escala coletiva.	
Fundamentação qualificada	As decisões devem explicitar, de forma contextualizada e não genérica, como os valores orientadores do Protocolo incidem sobre o caso concreto, demonstrando a relação entre os fatos provados e a violação detectada.	Não utilizar fórmulas padronizadas; demonstrar o nexo entre a conduta, o contexto laboral e o valor violado; fundamentar a valoração da prova à luz dos valores do Protocolo.	CF/88, art. 93, IX; CPC, arts. 489, §1º, e 371; Convenção Americana de Direitos Humanos, art. 25

QUADRO-SÍNTESE DOS VALORES ORIENTADORES DO PROTOCOLO			
BALIZAS PARA IDENTIFICAR, INTERPRETAR E JULGAR CASOS DE ASSÉDIO ELEITORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO			
EIXO	CONTEÚDO ESSENCIAL	ASPECTOS DE ATENÇÃO PELO(A) MAGISTRADO(A)	
1	 FUNÇÃO DOS VALORES ORIENTADORES	Os valores do Protocolo são balizas hermenêuticas obrigatórias para identificar, interpretar e tratar os casos de assédio eleitoral. Não criam novos direitos, mas sistematizam normas já existentes.	• Verificar se todos os valores foram considerados na fundamentação. • Não tratá-los como mera retórica. • Utilizá-los como critério de valoração da prova e de interpretação das condutas.
2	 PROTEÇÃO DA DEMOCRACIA	O assédio eleitoral atinge o Estado Democrático de Direito ao contaminar o processo eleitoral por meio da relação de trabalho. A atuação judicial deve considerar o impacto sistêmico da conduta sobre o regime democrático.	• Analisar se a conduta compromete a liberdade de voto. • Considerar que a democracia se protege não apenas no plano eleitoral, mas também nas relações privadas de poder.
3	 DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA	A instrumentalização do(a) trabalhador(a) para fins político-eleitorais ofende sua condição de sujeito de direitos. A relação de trabalho não pode ser meio de coação da vontade política alheia.	• Verificar se houve redução do(a) trabalhador(a) a objeto de estratégia eleitoral. • Atentar para promessas de benefícios ou ameaças de retaliação.
4	 CIDADANIA E LIBERDADE DE CONSCIÊNCIA	O voto livre e a convicção política integram o exercício da cidadania. O poder diretivo do empregador não alcança a orientação política do(a) trabalhador(a).	• Identificar condutas que pressionem ou induzam o voto. • Não confundir liberdade de expressão do empregador com coação eleitoral.
5	 IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO	A discriminação política no trabalho reproduz assimetrias estruturais e atinge de forma mais intensa grupos vulneráveis (mulheres, minorias raciais, pessoas em situação de precariedade laboral).	• Aplicar perspectiva interseccional. • Considerar que a discriminação pode ser direta ou indireta. • Verificar se a conduta atinge grupos específicos de forma desproporcional.
6	 PRIMAZIA DA REALIDADE	A configuração do assédio eleitoral independe do nomen <i>juris</i> ou da formalização do ato. O que importa é a efetiva ocorrência de conduta que restrinja a liberdade política no contexto laboral.	• Analisar os fatos para além da qualificação jurídica dada pela inicial. • Valorizar o contexto probatório em vez de exigir prova direta ou documental específica.
7	 TUTELA JURISDICIONAL EFETIVA E PROTEÇÃO INTEGRAL	A resposta judicial deve ser tempestiva, adequada e suficiente para prevenir, reprimir e reparar o assédio eleitoral, considerando suas múltiplas dimensões (individual, coletiva e institucional).	• Conceder tutelas de urgência quando presentes os requisitos. • Não limitar a resposta à esfera indenizatória individual. • Considerar medidas estruturais e inibitórias.
8	 MÁXIMA PROTEÇÃO DA LIBERDADE DE VOTO	A interpretação das normas deve privilegiar a proteção mais ampla possível da liberdade de voto do(a) trabalhador(a), inclusive diante de zonas de incerteza jurídica.	• Na dúvida sobre a configuração do assédio, inclinar-se pela proteção da vítima. • Aplicar o princípio <i>in dubio pro libertate</i> política no âmbito laboral.
9	 COOPERAÇÃO INTERINSTITUCIONAL	O combate ao assédio eleitoral exige atuação coordenada entre Justiça do Trabalho, Justiça Eleitoral, Ministério Público do Trabalho, Ministério Público Eleitoral e demais órgãos do sistema de justiça.	• Comunicar decisões aos órgãos competentes. • Compartilhar provas quando possível. • Articular medidas concertadas para reprimir a prática em escala coletiva.
10	 FUNDAMENTAÇÃO QUALIFICADA	As decisões devem explicitar, de forma contextualizada e não genérica, como os valores orientadores incidem sobre o caso concreto, demonstrando a relação entre os fatos provados e a violação detectada.	• Não utilizar fórmulas padronizadas. • Demonstrar o nexo entre a conduta, o contexto laboral e o valor violado. • Fundamentar a valoração da prova à luz dos valores do Protocolo.
 Os valores orientadores devem permear todas as fases do processo e orientar a decisão judicial para a efetiva proteção da democracia, da dignidade do(a) trabalhador(a) e da liberdade de voto.			

Orientações de procedimento

Matriz de verificação dos valores orientadores

Recomenda-se que o(a) magistrado(a) percorra sistematicamente os seguintes blocos de verificação, ao examinar um caso suspeito de assédio eleitoral:

Bloco A — Democracia e liberdade política

- A conduta ocorreu em contexto eleitoral (pré-campanha, campanha, dia da votação ou pós-eleição)?
- Houve instrumentalização da relação de trabalho para constranger, induzir ou influenciar a escolha política do trabalhador?
- A conduta comprometeu ou teve condições de comprometer a liberdade de voto, a autonomia de convicção ou a livre manifestação política?

Bloco B — Dignidade e vulnerabilidade

- O trabalhador foi tratado como meio para alcançar resultado político alheio?
- Existe assimetria de poder entre as partes (empregador-empregado, superior hierárquico-subordinado)?
- A hipossuficiência do trabalhador foi agravada pelo contexto (ameaça de demissão, promessa de benefício, pressão psicológica)?

Bloco C — Discriminação e igualdade

- A conduta discriminou o trabalhador por sua escolha ou convicção política?
- A discriminação política se acumula com outros fatores (gênero, raça, origem, religião)?
- Houve tratamento diferenciado entre trabalhadores com base em posicionamento político?

Bloco D — Privacidade e intimidade

- Houve coleta, monitoramento ou uso não autorizado de dados sobre convicções políticas do trabalhador?
- A conduta invadiu a esfera privada de convicções do trabalhador?

Bloco E — Realidade e prova

- A realidade fática foi devidamente apurada e confrontada com os documentos formais?
- As provas produzidas consideram o contexto organizacional e hierárquico?
- Os indícios foram valorizados de forma sistêmica, não fragmentada?

Bloco F — Tutela e efetividade

- A resposta jurisdicional é tempestiva em relação ao período eleitoral?

- As tutelas de urgência foram consideradas para cessar a conduta ilícita?
- A decisão repara integralmente o dano e previne novas ocorrências?

Bloco G — Fundamentação e transparência

- A fundamentação menciona expressamente os valores orientadores aplicados ao caso?
- Há coerência entre o valor invocado e a conclusão adotada?
- A decisão observa o padrão de fundamentação qualificada do art. 93, IX, da CF?

Bloco H — Cooperação e repercussão institucional

- Os órgãos competentes (Ministério Público do Trabalho, Justiça Eleitoral, Ministério Público Eleitoral) foram comunicados?
- As provas produzidas na esfera trabalhista podem ser compartilhadas com outras instâncias?
- A decisão considerou a repercussão coletiva e institucional do caso?

PARTE II

FUNDAMENTOS TEÓRICOS E JURÍDICOS

O assédio eleitoral constitui fenômeno complexo, multifacetado e de elevada relevância constitucional, cuja compreensão exige abordagem que transcenda a análise tradicional dos conflitos individuais decorrentes da relação de trabalho. Embora se manifeste, em regra, no ambiente laboral ou em razão da relação de trabalho, seus efeitos ultrapassam a esfera contratual, alcançando a proteção dos direitos fundamentais da pessoa trabalhadora, a normalidade do processo eleitoral e a própria estabilidade do Estado Democrático de Direito.

O direito ao sufrágio livre representa uma das mais importantes manifestações da cidadania e da soberania popular. A Constituição da República assegura a todas as pessoas o direito de participar da vida política em condições de liberdade, igualdade e autonomia, garantindo que a formação da vontade eleitoral ocorra sem constrangimentos ou interferências decorrentes do exercício de poder econômico, hierárquico, religioso, institucional ou de qualquer outra natureza incompatível com o regime democrático.

O assédio eleitoral nas relações de trabalho caracteriza-se pela utilização da relação de trabalho como instrumento de interferência na liberdade política do trabalhador. Opera-se mediante condutas que busquem influenciar, direcionar ou constranger suas escolhas, preferências ou manifestações político-eleitorais. Trata-se de prática que viola direitos fundamentais relacionados à liberdade de

consciência, de convicção política e de participação democrática, comprometendo a igualdade de tratamento nas relações laborais e a proteção da dignidade da pessoa trabalhadora. A conduta pode manifestar-se tanto por meio de discriminação fundada em convicção ou opinião política quanto pela utilização de mecanismos de coação, intimidação, ameaça, humilhação, admoestação ou constrangimento destinados a influenciar ou manipular o voto, o apoio, a orientação ou qualquer forma de manifestação política do trabalhador, inclusive durante os processos de recrutamento e admissão⁹.

O elemento distintivo do fenômeno não reside apenas na existência de manifestações político-partidárias no ambiente laboral, mas na utilização da desigualdade de poder existente na relação de trabalho para limitar ou influenciar o exercício da liberdade política.

Essa compreensão afasta interpretações que reduzam o assédio eleitoral às hipóteses de ameaça explícita de despedida ou promessa direta de benefícios em troca de votos. A experiência recente da Justiça do Trabalho demonstra que as práticas contemporâneas assumem formas significativamente mais sofisticadas e, muitas vezes, indiretas, utilizando mecanismos psicológicos, organizacionais, tecnológicos e simbólicos capazes de produzir constrangimento político sem que haja ordens expressas ou ameaças ostensivas.

O advento das redes sociais e a velocidade da informação transformaram o assédio eleitoral em um fenômeno digital e difuso. Se antes a coação ocorria quase que exclusivamente no espaço físico (ao redor da mesa de chefes ou no chão de fábrica), hoje ela ganha uma capilaridade sem precedentes, operando em múltiplas dimensões. Assim, o fenômeno pode decorrer da utilização do poder diretivo do empregador, da influência exercida por superiores hierárquicos, da atuação coordenada de grupos de trabalhadores, da exploração de vínculos precários de contratação, da utilização de canais corporativos de comunicação, de promessas de prêmios decorrentes de resultados eleitorais, da imposição de participação em eventos político-partidários ou da criação de ambiente organizacional hostil à livre manifestação de convicções políticas. Em todos esses casos, a ilicitude decorre da utilização da relação de trabalho como instrumento de condicionamento da liberdade política.

A pesquisa desenvolvida pelo Centro de Pesquisas Judiciárias do Conselho Superior da Justiça do Trabalho evidencia essa diversidade de manifestações. Foram identificados casos envolvendo exigência de participação em manifestações políticas, utilização de grupos corporativos de mensagens para

⁹ CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (CSJT). Resolução CSJT n.º 355, de 28 de abril de 2023. Dispõe sobre os procedimentos administrativos a serem adotados em relação às ações judiciais que tratem de assédio eleitoral nas relações de trabalho e dá outras providências. Art. 2º e parágrafo único. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo, Brasília, DF, 2 maio 2023.

divulgação de propaganda eleitoral, imposição de uso de símbolos partidários, perseguições ideológicas, discriminação de trabalhadores identificados com determinadas correntes políticas, restrições ao comparecimento às eleições, alterações das condições de trabalho em razão de posicionamentos políticos e despedidas alegadamente motivadas por convicções eleitorais. Também foram constatadas situações onde o fenómeno transborda as fronteiras da iniciativa privada, contaminando a própria Administração Pública, em uma dinâmica que retoma o clássico "voto de cabresto" da República Velha (caracterizado pelo coronelismo e pela troca de favores), mas sob uma roupagem institucionalizada e burocrática.

O assédio eleitoral também não se limita às condutas tipificadas como crimes eleitorais. Embora determinadas práticas possam configurar os ilícitos previstos no Código Eleitoral, a proteção jurídica conferida ao trabalhador possui amplitude significativamente maior. Diversas condutas que não preenchem todos os elementos dos tipos penais podem, ainda assim, caracterizar abuso do poder diretivo, discriminação política, violação de direitos fundamentais, abuso de direito ou ilícitos trabalhistas aptos a ensejar reparação individual, tutela inibitória, responsabilização coletiva ou outras medidas jurisdicionais. São os casos de crimes contra a Administração Pública, atos de improbidade administrativa e infrações disciplinares

Essa distinção possui especial relevância para a atuação da Justiça do Trabalho. O reconhecimento judicial da existência de assédio eleitoral não depende, portanto, da obrigatória configuração de crime eleitoral; tampouco da existência de condenação criminal ou eleitoral prévia ou mesmo ao processamento em curso. Da mesma forma, a inexistência de responsabilização em outras esferas não impede o reconhecimento da ilicitude trabalhista quando demonstrada a inadequação da conduta empresarial em relação à pessoa trabalhadora, dentro do contexto juslaboral.

A compreensão do fenómeno exige, ainda, reconhecer sua natureza interjurisdicional. Um mesmo conjunto de fatos pode produzir repercussões simultâneas em diferentes ramos do Direito, ensejando consequências trabalhistas, eleitorais, penais, administrativas, civis e coletivas. A atuação da Justiça do Trabalho insere-se, portanto, em sistema mais amplo de proteção da democracia, no qual diferentes instituições exercem competências complementares destinadas à prevenção, à repressão e à reparação das condutas ilícitas. Essa característica reforça a importância da cooperação institucional, do compartilhamento de informações e do aproveitamento recíproco dos elementos probatórios produzidos nos diversos procedimentos relacionados aos mesmos fatos.

Outro aspecto relevante consiste na assimetria estrutural presente nas relações de trabalho. A dependência econômica, a subordinação jurídica e a vulnerabilidade inerentes a grande parte das relações laborais podem dificultar a

identificação do assédio pela própria vítima, reduzir a disposição para denunciar as condutas e limitar a produção de provas. Frequentemente, trabalhadores submetidos a pressões políticas receiam sofrer represálias, despedidas, isolamento profissional, perda de oportunidades de ascensão funcional ou outras formas de retaliação, circunstâncias que devem ser consideradas pelo magistrado na análise do contexto probatório.

Também merece destaque o carácter potencialmente coletivo do assédio eleitoral. Ainda que o processo judicial seja individual, as condutas normalmente atingem grupos de trabalhadores submetidos ao mesmo ambiente organizacional ou às mesmas práticas empresariais. Em diversas situações examinadas na Justiça do Trabalho, verificou-se que as pressões políticas eram dirigidas indistintamente ao conjunto da força de trabalho, mediante a utilização de canais institucionais, reuniões coletivas, comunicados internos ou grupos corporativos de mensagens. Essa dimensão coletiva recomenda que o magistrado avalie não apenas os efeitos produzidos sobre a parte autora, mas também a eventual repercussão das condutas sobre outros trabalhadores, sobre o ambiente laboral e sobre a integridade do processo democrático.

Por fim, a adequada compreensão do assédio eleitoral pressupõe reconhecer que a proteção conferida pela Justiça do Trabalho não se destina à tutela de determinada orientação política, partido, candidatura ou corrente ideológica. O bem jurídico protegido é a liberdade de escolha da pessoa trabalhadora. O ordenamento jurídico tutela igualmente quem apoia determinado candidato, quem manifesta preferência por corrente política diversa, quem opta por não revelar sua posição, quem deseja exercer seu direito ao voto de forma absolutamente secreta ou mesmo para aqueles que não pretendem exercer seu direito de voto.

Sob essa perspectiva, o julgamento dos casos de assédio eleitoral deve orientar-se pela integral proteção da autonomia política da pessoa trabalhadora e pela preservação da neutralidade institucional do Poder Judiciário, assegurando que nenhuma relação de trabalho seja utilizada como instrumento de condicionamento da vontade política ou de enfraquecimento das garantias fundamentais que sustentam o regime democrático brasileiro.

4 CONCEITOS FUNDAMENTAIS

A adequada apreciação das demandas envolvendo assédio eleitoral pressupõe a utilização de conceitos jurídicos compartilhados, aptos a proporcionar uniformidade interpretativa e segurança jurídica. As bases conceituais apresentadas neste capítulo possuem finalidade metodológica e destinam-se a orientar a identificação das condutas, a delimitação dos bens jurídicos tutelados e a

compreensão das múltiplas repercussões produzidas pelo assédio eleitoral nas relações de trabalho.

a) Assédio eleitoral

Para os fins deste Protocolo, considera-se assédio eleitoral toda conduta praticada no âmbito das relações de trabalho, ou em razão delas, que utilize posição de poder, ascendência, influência ou dependência econômica para constranger, induzir, influenciar, restringir, discriminar ou retaliar trabalhadoras e trabalhadores em razão do exercício concreto ou potencial de seus direitos políticos, presentes ou futuros.

Em conformidade com a Resolução CSJT n.º 355, de 2023, compreende-se como assédio eleitoral toda forma de distinção, exclusão ou preferência fundada em convicção ou opinião política nas relações de trabalho, inclusive durante processos de recrutamento, seleção, contratação, manutenção ou extinção do vínculo laboral, bem como qualquer prática de coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento destinada a influenciar o voto, o apoio político, a orientação ideológica ou a manifestação política da pessoa trabalhadora.

A caracterização do assédio eleitoral independe da ocorrência de violência física, da formulação de ameaça expressa, da efetivação dos efeitos impostos ou da exigência direta de voto em favor de determinado candidato - embora essas sejam formas mais evidentes. Como fenômeno moderno, o assédio eleitoral se manifesta expressivamente em forma de violência psicológica e estrutural. Assim, não se julga a intenção subjetiva do assediador, mas o impacto real que a conduta é capaz de gerar na liberdade de escolha da vítima, considerando o contexto de vulnerabilidade socioeconômica. Portanto, a análise deverá considerar o contexto em que a conduta foi praticada, a posição ocupada pelos envolvidos, a existência de assimetria de poder e a aptidão objetiva da conduta para admoestar ou comprometer a liberdade política da pessoa trabalhadora.

b) Direitos políticos da pessoa trabalhadora

Os direitos políticos da pessoa trabalhadora compreendem o conjunto de liberdades constitucionais relacionadas à participação democrática, abrangendo, entre outras, a liberdade de votar, de não revelar o voto, de apoiar ou deixar de apoiar candidaturas, de filiar-se ou não a partidos políticos, de participar ou não de manifestações político-partidárias, de expressar opiniões políticas nos limites da ordem jurídica e de não sofrer qualquer forma de discriminação ou retaliação em razão dessas escolhas.

O contrato de trabalho não suspende nem restringe o exercício desses direitos, devendo o poder diretivo ser exercido em absoluta compatibilidade com as garantias constitucionais da cidadania e da liberdade de consciência.

c) Poder diretivo e seus limites

O poder diretivo corresponde ao conjunto de prerrogativas conferidas ao empregador para organizar, dirigir, fiscalizar e disciplinar a prestação do trabalho.

Esse poder, entretanto, encontra limites nos direitos fundamentais da pessoa trabalhadora, na função social da empresa, na boa-fé objetiva e na vedação ao abuso de direito.

O contrato de trabalho não confere ao empregador poder para influenciar, controlar ou condicionar as convicções políticas de seus empregados, tampouco para utilizar a posição de superioridade econômica inerente ao vínculo empregatício como instrumento de interferência no exercício da cidadania.

Configura desvio do poder diretivo sua utilização para influenciar escolhas políticas, constranger manifestações ideológicas, impor participação em atividades eleitorais, condicionar vantagens funcionais ao apoio político ou produzir qualquer forma de ingerência sobre a liberdade de voto e de escolhas ideológicas.

d) Coação eleitoral

Coação eleitoral consiste em toda forma de pressão, explícita ou implícita, destinada a alterar, restringir ou influenciar a liberdade política da pessoa trabalhadora.

A coação pode manifestar-se mediante ameaças de despedida, transferência, redução remuneratória, perda de benefícios, alteração de funções, isolamento profissional, perseguição, exposição pública, prejuízo à carreira ou quaisquer outras consequências negativas associadas ao exercício da liberdade política.

Também poderá decorrer da criação de ambiente organizacional intimidatório, ainda que inexistam ordens expressas dirigidas individualmente aos trabalhadores.

e) Influência indevida

Influência indevida corresponde à utilização da posição de superioridade decorrente da relação de trabalho para induzir comportamento político que, em condições de plena liberdade, talvez não fosse adotado pela pessoa trabalhadora, incluindo o oferecimento de prêmios tributários de resultados eleitorais.

Não se exige demonstração de que o voto tenha efetivamente sido alterado, bastando que a conduta possua aptidão objetiva para comprometer a autonomia da decisão política.

f) Discriminação política

Discriminação política consiste em qualquer distinção, exclusão, restrição, preferência ou tratamento diferenciado fundado em convicção política, opinião ideológica, filiação partidária, apoio eleitoral ou exercício dos direitos políticos.

A discriminação poderá manifestar-se durante todas as fases da relação de trabalho, inclusive no recrutamento, seleção, contratação, promoção, distribuição de tarefas, avaliação de desempenho, remuneração, dispensa ou qualquer outra decisão relacionada ao vínculo laboral.

Pode apresentar natureza direta ou indireta, individual ou coletiva, ostensiva ou velada, física ou virtual.

g) Retaliação política

Retaliação política consiste na adoção de medidas desfavoráveis contra trabalhador ou trabalhadora em razão de escolhas políticas efetivas ou presumidas.

Constituem exemplos de retaliação política, entre outros, despedidas discriminatórias, alterações injustificadas das condições de trabalho, perda de funções de confiança, redução de oportunidades profissionais, isolamento funcional, perseguições reiteradas ou outras medidas destinadas a punir o exercício da liberdade política.

h) Ambiente de trabalho

Para os fins deste Protocolo, considera-se ambiente de trabalho todo espaço físico, virtual ou híbrido em que se desenvolvam atividades relacionadas ao trabalho ou mantidas em razão da relação laboral.

Compreendem-se nessa definição, entre outros, estabelecimentos empresariais, repartições públicas, veículos de serviço, plataformas digitais, aplicativos corporativos, grupos institucionais de mensagens instantâneas, correio eletrônico corporativo, ambientes virtuais de reunião e quaisquer outros meios utilizados para comunicação funcional.

A circunstância de determinada conduta ocorrer em ambiente digital não descaracteriza sua natureza laboral quando relacionada à execução do trabalho ou à estrutura organizacional da instituição.

i) Multidimensionalidade do assédio eleitoral

O assédio eleitoral constitui fenómeno multidimensional.

Um mesmo conjunto de fatos poderá produzir, simultaneamente, consequências nas esferas trabalhista, eleitoral, penal, administrativa, cível e coletiva.

A apreciação da controvérsia pela Justiça do Trabalho limita-se à sua competência constitucional, sem prejuízo da adoção das medidas de cooperação institucional e da comunicação aos órgãos competentes quando verificada possível repercussão em outras esferas de responsabilização.

j) Cooperação institucional

A cooperação institucional corresponde ao dever de atuação coordenada entre os órgãos do sistema de Justiça para assegurar tratamento integral das repercussões jurídicas do assédio eleitoral.

Sempre que identificados fatos que possam produzir consequências em outras esferas de responsabilização, recomenda-se que sejam observados os instrumentos legais de comunicação institucional, compartilhamento de informações, circulação de elementos probatórios e cooperação judiciária, respeitadas as competências constitucionais de cada instituição e as garantias do devido processo legal.

Esses mecanismos não alteram a competência da Justiça do Trabalho nem substituem a atuação dos demais órgãos responsáveis pela tutela da ordem jurídica, constituindo instrumentos destinados a ampliar a efetividade da proteção conferida aos direitos fundamentais e ao regime democrático.

 CONCEITOS FUNDAMENTAIS BASES PARA IDENTIFICAÇÃO E TRATAMENTO DO ASSÉDIO ELEITORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO 		
1	 ASSÉDIO ELEITORAL	• Conduta que constrange, induz, influencia, restringe, discrimina ou retalia em razão de direitos políticos no âmbito do trabalho. • Inclui coação, intimidação, ameaças, humilhações ou qualquer prática que afete a liberdade política. • Independe de ameaça expressa; considera o contexto e a assimetria de poder.
2	 DIREITOS POLÍTICOS DA PESSOA TRABALHADORA	• Incluem votar, não revelar o voto, apoiar ou não candidaturas, filiação partidária, participação e manifestação política. • O contrato de trabalho não suspende nem restringe esses direitos.
3	 PODER DIRETIVO E SEUS LIMITES	• Prerrogativa do empregador para organizar e dirigir o trabalho. • Deve respeitar direitos fundamentais e a função social da empresa. • É abuso usar o poder para influenciar escolhas políticas ou condicionar vantagens ao apoio eleitoral.
4	 COAÇÃO ELEITORAL	• Pressão explícita ou implícita para alterar ou restringir liberdade política. • Pode ocorrer por ameaças, retaliações ou criação de ambiente intimidatório.
5	 INFLUÊNCIA INDEVIDA	• Uso da posição de superioridade para induzir comportamento político. • Basta a aptidão objetiva da conduta para comprometer a autonomia da decisão política.
6	 DISCRIMINAÇÃO POLÍTICA	• Tratamento diferenciado por convicção política ou exercício de direitos políticos. • Pode ocorrer em qualquer fase da relação de trabalho e de forma direta ou indireta, individual ou coletiva.
7	 RETALIAÇÃO POLÍTICA	• Medidas desfavoráveis em razão de escolhas políticas efetivas ou presumidas. • Inclui despedida discriminatória, perda de funções, perseguição e isolamento funcional.
8	 AMBIENTE DE TRABALHO	• Abrange espaços físicos, virtuais ou híbridos ligados ao trabalho. • Inclui aplicativos, grupos de mensagens, e-mails corporativos e demais meios de comunicação funcional.
9	 MULTIDIMENSIONALIDADE DO ASSÉDIO ELEITORAL	• Pode gerar consequências simultâneas nas esferas trabalhista, eleitoral, penal, administrativa, cível e coletiva. • A Justiça do Trabalho atua conforme sua competência, com cooperação institucional.
10	 COOPERAÇÃO INSTITUCIONAL	• Atuação coordenada entre órgãos do sistema de Justiça. • Comunicação, compartilhamento de informações e provas e cooperação judiciária, respeitadas as competências de cada órgão. • Fortalece a proteção dos direitos fundamentais e da democracia.
 Esses conceitos orientam a atuação judicial para identificar, interpretar e tratar o assédio eleitoral, protegendo a liberdade política da pessoa trabalhadora e o Estado Democrático de Direito.		

5 ELEMENTOS DO ASSÉDIO ELEITORAL

A configuração do assédio eleitoral nas relações de trabalho pressupõe a presença concomitante ou alternada dos seguintes elementos:

a) Elemento subjetivo-ativo: Ordinariamente, o assédio eleitoral trabalhista ordinariamente pressupõe uma relação marcada pela subordinação jurídica. O agente encontra-se em posição que lhe confere poder de influenciar as condições de trabalho da vítima. Essa assimetria dota a conduta de potencial coativo¹⁰. Excepcionalmente - caso do assédio horizontal - admite-se ausência do elemento subordinação.

b) Elemento objetivo: Manifesta-se por meio de coação, intimidação, admoestação ou constrangimento. A conduta pode ser explícita ou sutil, verbal ou simbólica. O que a qualifica é sua aptidão para cercear a liberdade de escolha política¹¹.

c) Elemento teleológico: Caracteriza-se pelo propósito de influenciar o voto, a orientação partidária ou o posicionamento político/ideológico. Esse elemento finalístico distingue o assédio eleitoral de outras formas de discriminação política sem propósito eleitoral e/ou político específico¹².

d) Elemento contextual: A conduta não precisa ocorrer nas dependências do estabelecimento, abrangendo situações funcionalmente vinculadas, como grupos de aplicativos corporativos, reuniões virtuais e atividades externas¹³.

e) Elemento consequencial: Consuma-se independentemente de o agente ter obtido êxito no objetivo de influência política. Basta que a conduta tenha aptidão para tolher a liberdade de decisão política ou promover constrangimento¹⁴.

Esses elementos devem ser apreciados pelo julgador de forma sistêmica e contextual, e não como requisitos estanques. A presença de todos eles robustece a configuração jurídica do assédio eleitoral, mas a análise concreta pode revelar situações em que, embora ausente algum elemento específico, a conduta ainda constitua forma ilícita de discriminação política, atraindo a incidência de outros regimes protetivos. A elasticidade conceitual não pode, contudo, comprometer a

¹⁰ DELGADO, Maurício Godinho. *Op. cit.*, 2024; NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Op. cit.*, 2022. p. 155-160.

¹¹ BRASIL. CSJT. Resolução n.º 355/2023, art. 2º; PINTO; LOBATO. *Op. cit.*, 2024.

¹² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção n.º 111: discriminação em matéria de emprego e ocupação. Genebra: OIT, 1958.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Cartilha de enfrentamento ao assédio eleitoral no trabalho. Brasília: MPT, 2022. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/cartilhassedioeleitoral-2.pdf>. Acesso em: 17 jul. 2026.

¹³ DELGADO, Maurício Godinho. *Op. cit.*, 2024; SCHIAVI, Mauro. *Op. cit.*, 2024.

¹⁴ SARLET, Ingo Wolfgang. *Op. cit.*, 2024. p. 612-618.

segurança jurídica, cabendo ao magistrado fundamentar a subsunção com base nas provas dos autos e no contexto fático demonstrado.

Orientações de Procedimento

Quadro Resumo

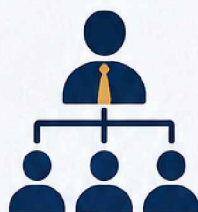
Elemento	O que verificar	Pergunta orientadora
Subjetivo-ativo	Subordinação jurídica; posição de poder do agente sobre a vítima. No assédio horizontal, ambiente viciado com prática de colegas de trabalho com admoestação política.	O agente tinha poder de influenciar as condições de trabalho da vítima ou de criar constrangimentos quanto a orientações político-ideológicas?
Objetivo	Coação, intimidação ou constrangimento; conduta explícita ou sutil, verbal ou simbólica	A conduta tem aptidão para cercear a liberdade de escolha política ou estabelecer ambiente de trabalho opressor por motivações políticas?
Teleológico	Propósito de influenciar o voto ou a orientação partidária	Há finalidade eleitoral específica ou outras formas de discriminação política?
Contextual	Ocorrência nas dependências do estabelecimento ou em situações funcionalmente vinculadas	A conduta ocorreu em ambiente funcional, inclusive virtual (grupos de aplicativos, reuniões virtuais)?
Consequencial	Aptidão para constranger a liberdade de decisão ou causar dano moral	A conduta obteve êxito? Independentemente, ela tinha aptidão para constranger?

ASSÉDIO ELEITORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

ELEMENTOS CONFIGURADORES



A configuração do assédio eleitoral nas relações de trabalho pressupõe a presença concomitante ou alternada dos seguintes elementos:



1

ELEMENTO SUBJETIVO-ATIVO

- Ordinariamente, o assédio eleitoral pressupõe uma relação marcada pela subordinação jurídica.
- O agente encontra-se em posição que lhe confere poder de influenciar as condições de trabalho da vítima.
- Essa assimetria dota a conduta de potencial coativo.



Excepcionalmente – caso do assédio horizontal – admite-se ausência do elemento subordinação.



2

ELEMENTO OBJETIVO

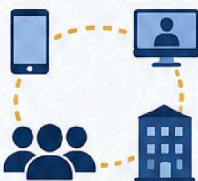
- Manifesta-se por meio de coação, intimidação, admoestação ou constrangimento.
- A conduta pode ser explícita ou sutil, verbal ou simbólica.
- O que a qualifica é sua aptidão para cercear a liberdade de escolha política.



3

ELEMENTO TELEOLÓGICO

- Caracteriza-se pelo propósito de influenciar o voto, a orientação partidária ou o posicionamento político/ideológico.
- Esse elemento finalístico distingue o assédio eleitoral de outras formas de discriminação política sem propósito eleitoral e/ou político específico.



4

ELEMENTO CONTEXTUAL

- A conduta não precisa ocorrer nas dependências do estabelecimento.
- Abrange situações funcionalmente vinculadas, como grupos de aplicativos corporativos, reuniões virtuais e atividades externas.



5

ELEMENTO CONSEQUENCIAL

- Consuma-se independentemente de o agente ter obtido êxito no objetivo de influência política.
- Basta que a conduta tenha aptidão para tolher a liberdade de decisão política ou promover constrangimento.



O assédio eleitoral nas relações de trabalho viola a liberdade política do trabalhador e compromete a autenticidade do processo democrático.

Todas as formas de coação, intimidação ou constrangimento com finalidade eleitoral são incompatíveis com os valores do trabalho digno e do Estado Democrático de Direito.

6 MODALIDADES DE ASSÉDIO ELEITORAL

O assédio eleitoral pode assumir diferentes configurações, conforme a forma pela qual se desenvolvem as relações de poder no ambiente laboral e conforme a extensão dos efeitos produzidos sobre os trabalhadores e sobre a própria organização.

As classificações apresentadas a seguir possuem finalidade metodológica e destinam-se a auxiliar a identificação do fenómeno no caso concreto. Elas não são excludentes entre si, sendo comum que uma mesma situação apresente características de mais de uma modalidade.

Dimensão	Indicadores / Variáveis Observadas 
Sujeitos Agentes	Direcionalidade da conduta: vertical, horizontal, mista ou institucional.
Sujeitos Afetados	Alcance do impacto: individual ou meta individual (coletivo/difuso).
Temporalidade	Duração: episódica e/ou permanente.
Meios de execução	Verbal, documental, digital, psicológico (<u>terror-psicológico</u>) comportamental e económico.

6.1 QUANTO AOS AGENTES

a) Assédio eleitoral vertical

O assédio eleitoral vertical caracteriza-se pela utilização da posição de superioridade hierárquica ou económica para influenciar, restringir ou retaliar o exercício dos direitos políticos da pessoa trabalhadora.

Constitui sua manifestação mais frequente a atuação de empregadores, dirigentes, administradores, gestores, superiores hierárquicos ou quaisquer pessoas investidas de poder de direção sobre empregados, estagiários, terceirizados ou demais trabalhadores.

A superioridade pode decorrer da própria estrutura organizacional, da possibilidade de contratação ou despedida, da atribuição de funções, da definição

de remuneração, da distribuição de tarefas ou de qualquer outra forma de ascendência funcional.

b) Assédio eleitoral horizontal

O assédio eleitoral horizontal ocorre entre trabalhadores que ocupam posição equivalente na estrutura organizacional, inexistindo relação direta de subordinação hierárquica entre eles.

Pode manifestar-se mediante constrangimentos reiterados, admoestações, isolamento, perseguições, campanhas de hostilização, intimidação coletiva ou outras formas de pressão destinadas a limitar a liberdade política de colegas de trabalho.

Embora normalmente não envolva exercício do poder diretivo, essa modalidade poderá produzir ambiente de trabalho hostil e violar direitos fundamentais quando tolerada ou estimulada pela organização. Evidentemente, essa prática se potencializa com a conveniência e chancela do empregador.

c) Assédio eleitoral misto

O assédio eleitoral misto caracteriza-se pela atuação simultânea ou sucessiva de superiores hierárquicos e de colegas de trabalho, reforçando reciprocamente as práticas de constrangimento político.

Nessas hipóteses, a pressão exercida sobre a vítima decorre tanto da autoridade institucional quanto da atuação coordenada de integrantes do ambiente laboral, potencializando os efeitos da violência psicológica e reduzindo as possibilidades de resistência ou denúncia.

O reconhecimento dessa modalidade recomenda análise abrangente da dinâmica organizacional, da atuação dos diversos envolvidos e da eventual responsabilidade institucional pela manutenção do ambiente de trabalho.

d) Institucional

O assédio eleitoral institucional caracteriza-se quando a prática deixa de representar comportamento isolado de determinado gestor ou trabalhador e passa a integrar políticas, diretrizes, práticas administrativas, mecanismos de gestão ou cultura organizacional permanente da instituição.

Pode manifestar-se por meio da utilização sistemática de estruturas administrativas para promoção político-partidária, comunicações institucionais, orientação uniforme de gestores, tolerância reiterada às práticas de coação, estabelecimento de metas ou incentivos relacionados à atuação política, bem como

por omissões deliberadas diante de condutas amplamente conhecidas pela administração.

A caracterização dessa modalidade independe da existência de ato normativo formal ou de determinação escrita da alta administração. É suficiente que os elementos constantes dos autos revelem que a organização, por ação ou omissão, permitiu, estimulou, legitimou ou deixou de impedir práticas incompatíveis com a liberdade política dos trabalhadores.

A identificação do assédio eleitoral institucional recomenda especial atenção quanto à eventual existência de lesões coletivas, à necessidade de adoção de medidas inibitórias estruturais, ao compartilhamento de informações com outros órgãos do sistema de Justiça e à adoção de providências destinadas a impedir a repetição das práticas ilícitas.



6.2 QUANTO AOS AFETADOS

a) Assédio eleitoral individual

Caracteriza-se quando a prática ilícita é dirigida especificamente contra uma ou mais pessoas determinadas, buscando influenciar, estimular, restringir ou retaliar suas escolhas políticas.

São exemplos a ameaça de despedida de trabalhador que manifeste apoio a determinado candidato, mudanças punitivas das condições de trabalho, a negativa de promoção em razão de posicionamento político ou a dispensa motivada por convicção ideológica, bem como medidas de isolamento social e/ou assédio moral.

b) Assédio eleitoral metaindividual

Ocorre quando a conduta é dirigida simultaneamente a um grupo de trabalhadores, a determinado setor da empresa ou à totalidade da força de trabalho, mediante práticas uniformes de pressão política.

Constituem exemplos a realização de reuniões coletivas para exigir apoio eleitoral, a utilização de grupos corporativos de mensagens para disseminação reiterada de propaganda político-partidária acompanhada de ameaças veladas, a imposição generalizada de comparecimento a atos políticos, a promessa de benefícios decorrentes de resultados eleitorais ou a distribuição institucional de material de campanha.



MODALIDADES DE ASSÉDIO ELEITORAL QUANTO AOS AFETADOS



1 ASSÉDIO ELEITORAL INDIVIDUAL



Prática dirigida contra uma ou mais pessoas determinadas para influenciar, restringir ou retaliar suas escolhas políticas.

EXEMPLOS

- Ameaça de despedida por apoio político.
- Negativa de promoção por posicionamento político.
- Mudanças punitivas das condições de trabalho.
- Dispensa motivada por convicção ideológica.
- Isolamento e assédio moral.

2 ASSÉDIO ELEITORAL METAINDIVIDUAL



Conduta dirigida simultaneamente a grupo, setor ou à totalidade da força de trabalho, por meio de práticas uniformes de pressão política.

EXEMPLOS

- Reuniões coletivas para exigir apoio eleitoral.
- Mensagens corporativas com propaganda político-partidária e ameaças veladas.
- Imposição de comparecimento a atos políticos.
- Promessa de benefícios vinculados ao resultado eleitoral.
- Distribuição institucional de material de campanha.



Ambas as modalidades violam direitos fundamentais e comprometem a liberdade política da pessoa trabalhadora, exigindo resposta judicial adequada e efetiva.

6.3 QUANTO À TEMPORALIDADE

a) **Assédio eleitoral episódico**

O assédio eleitoral pontual caracteriza-se pela prática de atos de coação, intimidação, promessa de vantagens ou ameaça dirigidos aos trabalhadores em momentos específicos, normalmente concentrados no período que antecede as eleições. Diferentemente do assédio institucional, essas condutas não integram políticas permanentes da empresa nem refletem sua cultura organizacional, surgindo de forma episódica em razão do contexto eleitoral. Em regra, decorrem da iniciativa de um empregador, administrador, gestor ou superior hierárquico que busca influenciar a orientação política dos trabalhadores mediante o exercício abusivo do poder diretivo ou da posição de superioridade econômica existente na relação de emprego.

A caracterização do assédio eleitoral pontual independe da repetição sistemática das condutas ou de sua incorporação às práticas ordinárias da organização. Ainda que restrita ao período eleitoral, uma única ação pode ser suficiente para configurar o ilícito quando revelar potencial concreto de constranger a liberdade política dos trabalhadores, especialmente diante da assimetria de poder inerente ao vínculo empregatício. Embora não traduza, por si só, um modelo permanente de gestão, essa modalidade exige pronta intervenção jurisdicional, com adoção de medidas aptas a cessar a conduta, reparar os danos eventualmente causados e impedir sua reiteração em pleitos eleitorais futuros.

b) **Assédio eleitoral de duração permanente**

Esta modalidade ocorre quando a própria empresa, enquanto organização e pessoa jurídica, desenvolve mecanismos permanentes de influência sobre a liberdade política de seus trabalhadores, de modo que os atos de manipulação eleitoral deixam de se restringir aos períodos imediatamente anteriores às eleições e passam a integrar sua cultura organizacional. Nesse contexto, a orientação política defendida pelos proprietários, sócios ou administradores transforma-se em elemento difuso da gestão empresarial, refletindo-se em comunicações internas, discursos institucionais, processos de recrutamento e promoção, práticas de valorização de determinados perfis ideológicos e na construção de um ambiente organizacional que estimula a conformidade política e desencoraja manifestações divergentes.

Diferentemente do assédio eleitoral pontual, esta modalidade não se limita à obtenção de determinado resultado eleitoral, mas busca produzir alinhamento político contínuo entre a organização e seu corpo funcional. A empresa passa a atuar como verdadeiro agente de formação ideológica, naturalizando a associação entre fidelidade institucional e adesão a determinadas posições políticas. Embora as manifestações coercitivas tendam a intensificar-se durante os períodos eleitorais, elas representam apenas a expressão mais visível de um processo de influência

permanente, desenvolvido ao longo do tempo mediante estratégias explícitas ou veladas de conformação do ambiente de trabalho.

A identificação dessa modalidade justifica-se em razão da crescente consolidação, nas democracias contemporâneas, de um cenário de disputa política permanente, intensificado pelas redes sociais, pelos canais corporativos de comunicação e pela circulação contínua de conteúdos digitais. Em um contexto de polarização persistente, parte das organizações deixa de restringir sua atuação política aos períodos oficiais de campanha e passa a exercer influência constante sobre seus trabalhadores, transformando o ambiente laboral em espaço de difusão de valores, narrativas e posicionamentos políticos.

Nesses casos, o assédio eleitoral deixa de representar um comportamento episódico para assumir natureza estrutural e permanente, exigindo respostas institucionais que ultrapassem a simples repressão do ato isolado e alcancem a revisão das práticas organizacionais que sustentam a violação da liberdade política dos trabalhadores.



5.4 QUANTO AOS MEIOS DE EXECUÇÃO

O assédio eleitoral pode manifestar-se mediante diferentes formas de execução, frequentemente utilizadas de maneira simultânea. A identificação do meio empregado auxilia a adequada compreensão da dinâmica da conduta, a definição da estratégia probatória e a escolha das medidas jurisdicionais mais adequadas.

As modalidades a seguir possuem finalidade metodológica e não são excludentes entre si.

a) Assédio eleitoral verbal

Caracteriza-se pela utilização de comunicações orais destinadas a influenciar, constranger ou retaliar trabalhadores em razão do exercício de seus direitos políticos e de liberdade de convicção ideológica.

São exemplos:

- ameaças de despedida;
- promessas de vantagens;
- exigências de apoio político;
- discursos intimidatórios;
- humilhações;
- constrangimentos em reuniões;
- manifestações discriminatórias relacionadas à orientação política e ideológica.

Essa modalidade normalmente ocorre em reuniões, conversas individuais, treinamentos, discursos de gestores ou outros momentos de interação presencial ou virtual.

b) Assédio eleitoral documental

Consiste na utilização de documentos ou comunicações escritas para produzir influência política sobre trabalhadores.

Podem constituir exemplos:

- memorandos;
- circulares internas;
- comunicados;
- e-mails corporativos;
- cartas;
- avisos;
- cartazes;
- formulários;

- listas de apoio político;
- materiais distribuídos pela administração.

c) Assédio eleitoral digital

Caracteriza-se pela utilização de meios eletrônicos de comunicação para influenciar, constranger ou monitorar escolhas políticas de trabalhadores.

Incluem-se nessa modalidade, entre outros:

- grupos corporativos de WhatsApp, Telegram ou aplicativos similares;
- e-mails institucionais;
- plataformas corporativas de comunicação;
- reuniões virtuais;
- intranet;
- aplicativos empresariais;
- redes sociais utilizadas em razão da relação de trabalho;
- vídeos;
- áudios;
- transmissões ao vivo;
- mensagens privadas enviadas por superiores hierárquicos;
- monitoramento ostensivo das redes sociais dos trabalhadores e de seu círculo familiar.

A utilização de ambiente virtual não descaracteriza o assédio eleitoral quando a comunicação estiver relacionada à organização do trabalho ou decorrer da posição de autoridade exercida pelo assediador. Essa modalidade assume especial relevância na atualidade, tendo sido identificada com frequência no estudo conduzido pelo Centro de Pesquisas Judiciárias do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

c.1) Utilização de inteligência artificial como instrumento de assédio eleitoral

A difusão de sistemas de inteligência artificial generativa introduziu uma nova dimensão ao assédio eleitoral, permitindo que práticas historicamente dependentes da atuação direta do empregador passem a ser executadas em larga escala, de forma automatizada, personalizada e de difícil rastreamento. Ferramentas capazes de produzir textos, imagens, áudios e vídeos sintéticos, bem como agentes conversacionais, sistemas de disparo automatizado e mecanismos de microdirecionamento comportamental, potencializam a capacidade de influenciar a vontade política dos trabalhadores, reduzindo significativamente os custos da produção de conteúdo e ampliando exponencialmente seu alcance. Esse fenômeno torna mais sofisticadas as formas de pressão psicológica e de manipulação do ambiente informacional, exigindo da magistratura especial atenção para meios de

prova digitais que, muitas vezes, extrapolam os modelos tradicionais de propaganda eleitoral ilícita. O risco não decorre da tecnologia em si, mas de sua utilização para restringir a autonomia política do trabalhador, mediante estratégias de influência incompatíveis com a liberdade de consciência e de voto.

A inteligência artificial também amplia a assimetria de poder existente na relação de emprego. Sistemas capazes de analisar grandes volumes de dados pessoais e comportamentais permitem segmentar mensagens conforme características individuais ou de grupos específicos de trabalhadores, direcionando comunicações distintas segundo perfil religioso, político, econômico ou emocional. Associados a bancos de dados corporativos e a mecanismos de comunicação interna, esses recursos podem produzir campanhas permanentes de convencimento, disparos massivos de mensagens, recomendações automatizadas, conteúdos sintéticos altamente verossímeis e até mesmo *deepfakes* destinados a reforçar narrativas políticas ou desacreditar candidatos e instituições democráticas. Conforme vem sendo apontado pela literatura especializada, a IA desloca o problema da simples circulação de desinformação para um cenário de manipulação personalizada da percepção da realidade, comprometendo a formação livre da vontade do eleitor e a própria autenticidade do processo democrático.

Na apreciação de demandas envolvendo assédio eleitoral, recomenda-se que a magistratura considere a eventual utilização de ferramentas de inteligência artificial como circunstância apta a agravar a reprovabilidade da conduta quando empregadas para intensificar mecanismos de coerção, vigilância, propaganda política ou manipulação informacional no ambiente de trabalho. Devem receber especial atenção elementos como disparos automatizados para grupos de empregados, utilização de chatbots ou assistentes virtuais para difusão de conteúdo eleitoral, produção de mídias sintéticas destinadas à intimidação ou ao convencimento político, campanhas de comunicação baseadas em perfis comportamentais e qualquer outra forma de automação voltada à influência da consciência política do trabalhador.

Nessas hipóteses, a utilização da IA não constitui, por si só, ilícito autônomo, mas representa relevante elemento de contextualização da gravidade da conduta, podendo demonstrar maior capacidade ofensiva, planejamento da prática ilícita, ampliação do número de vítimas e incremento do potencial lesivo à liberdade política assegurada pelos arts. 1º, V, 5º, VI e VIII, e 14 da Constituição Federal. A preocupação decorre precisamente do fato de que a IA permite escalar mecanismos de influência sobre a consciência do eleitor, tornando a proteção da liberdade política também uma forma de tutela da integridade do processo democrático, como ressaltam os estudos recentes sobre integridade eleitoral e os debates contemporâneos acerca da utilização da IA em campanhas eleitorais.

d) Assédio eleitoral comportamental

A apresentação da modalidade comportamental do assédio eleitoral tem objetivo de destacar que a admoestação com conteúdo político é suficiente para configuração do agir indevido. Ou seja, no assédio eleitoral psicológico, a definição do ilícito independe da efetiva concretização das ameaças ou da produção do resultado pretendido pelo assediador.

Não se exige que o trabalhador tenha sido efetivamente punido em razão de suas convicções políticas, que tenha perdido o emprego, sofrido sanções disciplinares comprováveis ou experimentado qualquer outra consequência funcional objetiva. Tampouco é necessário que tenha comparecido a reuniões, manifestações, eventos de campanha ou quaisquer atos políticos para os quais tenha sido convocado pelo empregador. A simples utilização da posição hierárquica para formular ameaças, impor convocações ou criar ambiente de intimidação já é suficiente para caracterizar o assédio eleitoral, desde que a conduta seja objetivamente apta a constranger a liberdade de formação ou de manifestação da vontade política do trabalhador.

O ilícito consuma-se com a própria criação de um contexto de pressão incompatível com a liberdade política assegurada constitucionalmente, sendo irrelevante, para sua configuração, que a coação tenha alcançado o resultado almejado ou que as represálias anunciadas tenham efetivamente se materializado. A efetivação de consequências materiais - notadamente econômicas - apenas significam o agravamento da prática.

São exemplos:

- convocação obrigatória para eventos político-partidários;
- imposição de uso de vestimentas, adesivos ou símbolos eleitorais;
- exigência de comparecimento a atos políticos;
- imposição de pautas políticas em reuniões de trabalho;
- fiscalização informal da participação em campanhas;
- exposição pública de trabalhadores em atividades políticas.
- convocação de familiares dos trabalhadores para participar das atividades políticas de interesse da empresa.

e) Assédio eleitoral econômico

Caracteriza-se pela utilização de incentivos econômicos ou da ameaça de prejuízos patrimoniais como instrumento de influência política.

Podem configurar essa modalidade:

- promessas de bônus;
- promoções;

- reajustes;
- distribuição de benefícios;
- ameaças de despedida;
- redução salarial;
- perda de gratificações;
- alteração de jornada;
- supressão de vantagens;
- qualquer outra medida econômica condicionada à manifestação política do trabalhador.

O referido estudo do CPJ também identifica como forte indício de assédio eleitoral o oferecimento de prêmios ou benefícios condicionados ao êxito eleitoral do candidato apoiado pelo assediador.

f) Assédio eleitoral psicológico (Terror Psicológico)

Adentrando os mecanismos de coerção, o assédio eleitoral psicológico consiste na criação de ambiente de medo, insegurança ou pressão emocional destinado a influenciar o comportamento político dos trabalhadores.

No assédio eleitoral psicológico, a coerção não se estrutura, em regra, pela ameaça imediata de prejuízos funcionais individualizados, como demissão, perda de benefícios ou restrições à progressão na carreira. Seu principal instrumento consiste na construção de narrativas catastróficas acerca das supostas consequências sociais decorrentes do resultado eleitoral, apresentadas como inevitáveis e iminentes. Valendo-se da autoridade inerente ao cargo, da credibilidade conferida pela posição hierárquica e da assimetria de poder existente na relação de emprego, o assediador procura induzir estados de medo, ansiedade e insegurança nos trabalhadores, difundindo previsões alarmistas sobre colapso econômico, fechamento de empresas, desemprego em massa, perda generalizada de direitos ou outras situações de grave instabilidade social.

Trata-se, em essência, da utilização do poder diretivo como instrumento de terrorismo psicológico, mediante a exploração deliberada do temor coletivo para constranger a formação da vontade política dos trabalhadores e influenciar suas escolhas eleitorais, ainda que as ameaças não se traduzam em sanções funcionais diretas impostas pelo empregador.

Podem constituir exemplos:

- difusão de narrativas alarmistas;
- propagação de consequências catastróficas relacionadas ao resultado das eleições;
- intimidações reiteradas;
- isolamento funcional e/ou assédio moral.

- perseguições;
- humilhações;

g) Assédio eleitoral híbrido

Na prática, o assédio eleitoral raramente se manifesta por um único meio de execução.

É comum que a mesma situação envolva, simultaneamente, diversas das hipóteses tratadas nos itens anteriores.

Nessas hipóteses, recomenda-se que o magistrado examine a atuação de forma integrada, evitando fragmentar artificialmente condutas que, embora executadas por meios diversos, compõem um único contexto de violação à liberdade política da pessoa trabalhadora.

 MODALIDADES DE ASSÉDIO ELEITORAL QUANTO AOS MEIOS DE EXECUÇÃO 		
1	 ASSÉDIO ELEITORAL VERBAL	• Uso de comunicações orais para influenciar, constranger ou retaliar. • Exemplos: ameaças, promessas, exigências de apoio, discursos intimidatórios, humilhações e constrangimentos em reuniões.
2	 ASSÉDIO ELEITORAL DOCUMENTAL	• Uso de documentos ou comunicações escritas para influenciar. • Exemplos: memorandos, circulares, e-mails, cartazes, listas de apoio, avisos e materiais institucionais.
3	 ASSÉDIO ELEITORAL DIGITAL	• Uso de meios eletrônicos relacionados ao trabalho para influenciar, constranger ou monitorar. • Exemplos: grupos de mensagens, e-mails, redes sociais, reuniões virtuais, vídeos, áudios, transmissões e monitoramento.
4	 ASSÉDIO ELEITORAL COMPORTAMENTAL	• A própria conduta intimidatória configura o ilícito, independentemente de punição efetiva ou resultado. • Exemplos: convocações obrigatórias para atos políticos, imposição de símbolos, fiscalização da participação e exposição pública.
5	 ASSÉDIO ELEITORAL ECONÔMICO	• Uso de incentivos financeiros ou ameaças patrimoniais para influenciar escolhas políticas. • Exemplos: bônus, promoções, benefícios, reajustes, ameaças de perda de emprego, redução salarial e prêmios condicionados ao resultado eleitoral.
6	 ASSÉDIO ELEITORAL PSICOLÓGICO (TERROR PSICOLÓGICO)	• Criação deliberada de ambiente de medo e insegurança para influenciar a vontade política. • Exemplos: narrativas alarmistas, previsões catastróficas, intimidações, perseguições, isolamento funcional e humilhações.
7	 ASSÉDIO ELEITORAL HÍBRIDO	• Combinação simultânea de dois ou mais meios de execução. • Recomenda-se análise integrada do contexto, evitando fragmentação artificial das condutas.
 Todas as modalidades violam direitos fundamentais e comprometem a liberdade política da pessoa trabalhadora, exigindo pronta intervenção e medidas adequadas para cessar, reparar e prevenir novas ocorrências.		

Orientações de procedimento

A. Identificação dos sujeitos envolvidos

Perguntas orientadoras:

- Quem praticou a conduta? Superior hierárquico, colega de mesmo nível ou ambos?
- A vítima estava em posição de subordinação em relação ao agente?
- Há indícios de coação exercida por terceiros a mando do empregador?

O que verificar:

- Relação hierárquica formal e informal (poder de fato)
- Assimetria de poder no ambiente laboral
- Participação de múltiplos agentes na mesma conduta

B. Extensão do dano

Perguntas orientadoras:

- A conduta atingiu apenas um trabalhador ou um grupo de trabalhadores?
- Há relatos semelhantes de outros empregados?
- A prática é isolada ou revela padrão institucional reiterado?

O que verificar:

- Provas testemunhais e documentais de prática reiterada
- Existência de política empresarial velada de orientação de voto
- Repercussão no ambiente de trabalho como um todo

C. Meios de execução

Perguntas orientadoras:

- A conduta foi praticada por meio verbal, escrito, digital, psicológico ou comportamental?
- Há registros digitais preserváveis (e-mails, mensagens, redes sociais)?
- A pressão foi direta (orientação objetiva) ou indireta (subliminar ou implícita)?

O que verificar:

- Preservação de provas digitais e eletrônicas
- Conteúdo de comunicados internos e materiais de campanha no ambiente laboral
- Promessas de benefícios ou ameaças de sanções condicionadas a voto

PARTE III

GUIA DE ATUAÇÃO PROCESSUAL

7 PRODUÇÃO E VALORAÇÃO DA PROVA

A adequada prestação jurisdicional nos casos de assédio eleitoral depende de criteriosa atividade probatória. A produção e a valoração da prova devem considerar as particularidades desse fenômeno, cuja ocorrência frequentemente se desenvolve em ambientes de assimetria de poder, mediante condutas indiretas, reiteradas ou veladas, dificultando sua demonstração por meios tradicionais. Não é incomum os elementos assediadores terem compreensão da inadequação da conduta, de modo a se esforçarem para encobrir elementos de comprovação. Nesse cenário, é comum que práticas de assédio que envolvam o poder público e a iniciativa privada sejam executadas por entidades intermediárias (empresas terceirizadas e Organizações Sociais), de modo a buscar “blindar” gestores públicos e agentes políticos.

A apreciação da prova não deve limitar-se à verificação isolada de atos específicos. Recomenda-se que o magistrado examine o conjunto probatório de forma integrada, contextualizada e coerente, considerando a dinâmica das relações de trabalho, a estrutura organizacional da instituição, a posição ocupada pelos envolvidos e a sucessão cronológica dos acontecimentos.

a) Análise contextual da prova

A produção da prova deve buscar reconstruir o contexto em que os fatos ocorreram, evitando a fragmentação da análise em episódios isolados.

O magistrado deverá considerar, entre outros elementos:

- a existência de relação de subordinação ou dependência econômica;
- o ambiente organizacional em que as condutas foram praticadas;
- a proximidade temporal entre manifestações políticas e eventuais represálias;
- a repetição ou sistematicidade das condutas;
- a existência de outras pessoas submetidas à mesma prática;
- o contexto eleitoral em que ocorreram os fatos;
- o eventual interesse institucional ou econômico relacionado às condutas investigadas;
- o contexto pessoal do elemento assediador, exorbitando condutas limitadas ao ambiente laboral.

A ausência de prova direta sobre determinado episódio não impede o reconhecimento do assédio eleitoral quando o conjunto probatório revelar contexto consistente de coação ou discriminação política.

b) Prova direta e prova indiciária

Em razão da natureza do assédio eleitoral, nem sempre haverá prova documental ou testemunhal direta da conduta ilícita. Conforme dados consolidados pela pesquisa desenvolvida pelo Centro de Pesquisas Judiciárias do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, alegações da ausência de provas diretas fundamentam grande parte das decisões que julgam improcedentes pedidos de assédio eleitoral no trabalho. Contudo, cabe frisar que, em razão da natureza do assédio eleitoral, nem sempre haverá prova documental ou testemunhal direta da conduta ilícita.

A convicção judicial poderá ser formada a partir da conjugação de indícios convergentes, observadas as regras do devido processo legal e da livre apreciação motivada da prova.

Na apreciação dos indícios, recomenda-se considerar especialmente:

- coerência entre os diversos elementos produzidos;
- compatibilidade cronológica dos acontecimentos;
- comportamento das partes antes, durante e após o período eleitoral, incluindo condutas perpetuadas fora do ambiente de trabalho e não dirigidas a trabalhadores da organização;
- existência de práticas semelhantes envolvendo outros trabalhadores;
- padrão organizacional de atuação da instituição.

c) Meios digitais de prova

As transformações tecnológicas ampliaram significativamente as formas de manifestação do assédio eleitoral.

Mensagens eletrônicas, grupos corporativos de aplicativos de comunicação, correios eletrônicos institucionais, plataformas de reunião virtuais, redes sociais, sistemas internos de comunicação, vídeos, áudios, fotografias e demais registros digitais podem constituir relevantes meios de prova.

Sempre que possível, recomenda-se observar:

- autenticidade dos registros;
- integridade dos arquivos;
- preservação dos metadados, quando relevantes;
- cadeia de custódia digital, quando aplicável;

- existência de outros elementos corroborativos.

A circunstância de determinado conteúdo ter sido produzido em ambiente virtual não reduz, por si só, seu valor probatório nem reduz a potencial caracterização de assédio eleitoral.

d) Prova testemunhal

A prova testemunhal possui especial relevância nos casos de assédio eleitoral.

Em sua apreciação, recomenda-se considerar:

- eventual receio de represálias por parte das testemunhas;
- persistência do vínculo empregatício;
- posição hierárquica ocupada;
- ambiente organizacional existente na época dos fatos;
- eventual existência de relatos convergentes produzidos por diferentes pessoas.

Divergências secundárias ou naturais diferenças de percepção sobre aspectos periféricos dos acontecimentos não afastam, necessariamente, a credibilidade dos depoimentos quando houver convergência quanto aos fatos essenciais.

e) Prova emprestada

Sempre que presentes os requisitos legais, poderá ser considerada a utilização de prova produzida em outros processos judiciais ou procedimentos administrativos.

Podem revelar-se especialmente relevantes elementos oriundos de:

- ações civis públicas;
- inquéritos civis;
- procedimentos investigatórios do Ministério Público;
- processos eleitorais;
- processos criminais;
- procedimentos administrativos disciplinares;
- procedimentos conduzidos por órgãos de controle.

A utilização da prova emprestada observará o contraditório e as garantias processuais das partes.

f) Ônus da prova

A distribuição do ônus da prova observará a legislação processual vigente.

Entretanto, considerando as características próprias do assédio eleitoral, recomenda-se especial atenção às hipóteses em que a produção da prova se mostre significativamente mais acessível a uma das partes, especialmente quando documentos, registros eletrônicos, comunicações corporativas ou outros elementos permaneçam sob controle exclusivo do empregador.

Sempre que presentes os pressupostos legais, poderá ser considerada a distribuição dinâmica do ônus da prova, observando-se os princípios do contraditório, da ampla defesa e da cooperação processual.

g) Preservação da prova

Sempre que necessário para assegurar a efetividade da tutela jurisdicional, recomenda-se a adoção tempestiva de medidas destinadas à preservação dos elementos probatórios.

Poderão revelar-se pertinentes, conforme o caso concreto:

- preservação de registros eletrônicos;
- conservação de mensagens corporativas;
- apresentação de documentos institucionais;
- exibição de arquivos digitais;
- preservação de registros de acesso;
- realização de ata notarial;
- produção antecipada de provas;
- outras medidas admitidas pelo ordenamento jurídico.

A demora na adoção dessas providências poderá comprometer a recuperação de elementos probatórios relevantes, especialmente aqueles armazenados em sistemas digitais sujeitos à eliminação automática de dados.

h) Prova do contexto organizacional

O magistrado deverá avaliar não apenas os fatos diretamente relacionados à parte autora, mas também o ambiente institucional em que a controvérsia se desenvolveu.

Podem constituir elementos relevantes:

- comunicações institucionais;
- campanhas publicitárias e/ou internas;
- políticas organizacionais;

- manifestações públicas de dirigentes, inclusive não produzidas dentro do ambiente laboral;
- orientações dirigidas a gestores;
- utilização de canais corporativos para divulgação político-partidária;
- existência de múltiplas reclamações semelhantes.

Esses elementos poderão contribuir para a identificação de práticas de assédio eleitoral coletivo ou institucional.

i) Compartilhamento e aproveitamento da prova

Considerando a natureza multidimensional do assédio eleitoral, recomenda-se que os elementos probatórios regularmente produzidos na Justiça do Trabalho sejam preservados de modo a permitir seu eventual aproveitamento em outras esferas de responsabilização, observadas as normas legais aplicáveis, o contraditório, a proteção de dados pessoais e as regras de cooperação judiciária.

Sempre que presentes os pressupostos legais e identificada repercussão em outras áreas de competência, o magistrado poderá determinar ou promover a remessa de peças, documentos ou informações aos órgãos competentes, especialmente quando os fatos revelarem indícios de ilícitos eleitorais, administrativos, civis ou penais.

Essa atuação cooperativa não implica antecipação de juízo de responsabilidade em outras esferas, nem substitui a atuação das autoridades competentes. Tem por finalidade assegurar que a prova regularmente produzida possa contribuir para a adequada apuração de todos os aspectos jurídicos decorrentes do mesmo conjunto de fatos.

A fim de auxiliar o processamento da conduta em outros ramos do Judiciário, admite-se que os juízes do trabalho acolham, excepcionalmente, a produção de provas sobre temas relacionados ao assédio, ainda que não determinantes para a solução da pretensão posta na ação trabalhista. Nesse sentido, a instrução de fatos relacionados a possíveis crimes eleitorais poderá, a critério do magistrado instrutor, ser objeto de breve instrução probatória. Subsidiariamente, casos de crimes contra a Administração Pública, atos de improbidade administrativa e infrações disciplinares também poderão ser averiguados.

PRODUÇÃO E VALORAÇÃO DA PROVA

DIRETRIZES PARA CASOS DE ASSÉDIO ELEITORAL

1 ANÁLISE CONTEXTUAL DA PROVA - Reconstruir o contexto dos fatos. - Considerar: relação de poder, ambiente organizacional, cronologia, repetição das condutas, outras vítimas, interesses institucionais e contexto eleitoral. - Ausência de prova direta não impede o reconhecimento do assédio eleitoral.	2 PROVA DIRETA E INDICIÁRIA - Nem sempre há prova documental ou testemunhal direta. - Convicção judicial pode decorrer da convergência de indícios. - Avaliar coerência, cronologia, padrão de conduta e práticas semelhantes.	3 MEIOS DIGITAIS DE PROVA - Mensagens, e-mails, grupos de aplicativos, redes sociais, vídeos, áudios e outros registros digitais. - Observar autenticidade, integridade, metadados, cadeia de custódia e elementos corroborativos. - Ambiente virtual não reduz o valor probatório.
4 PROVA TESTEMUNHAL - Especial relevância nos casos de assédio eleitoral. - Considerar receio de represálias, posição hierárquica, ambiente organizacional e convergência dos depoimentos. - Divergências secundárias não afastam credibilidade.	5 PROVA EMPRESTADA - Aproveitamento de provas de outros processos ou procedimentos: ações civis públicas, inquéritos, processos eleitorais, criminais, administrativos disciplinares e investigações do MP. - Respeito ao contraditório e às garantias processuais.	6 ÔNUS DA PROVA - Observância da legislação processual. - Possibilidade de distribuição dinâmica do ônus da prova quando a prova estiver sob controle exclusivo do empregador. - Respeito ao contraditório, ampla defesa e cooperação processual.
7 PRESERVAÇÃO DA PROVA - Adoção tempestiva de medidas para preservar elementos probatórios. - Exemplos: preservação de registros eletrônicos, mensagens, documentos, arquivos digitais, ata notarial, produção antecipada de provas. - Demora pode comprometer a prova.	8 PROVA DO CONTEXTO ORGANIZACIONAL - Avaliar o ambiente institucional. - Considerar comunicações internas, campanhas, políticas, orientações de gestores, canais corporativos e múltiplas reclamações. - Auxilia na identificação de práticas coletivas ou institucionais.	9 COMPARTILHAMENTO E APROVEITAMENTO DA PROVA - Preservar prova para uso em outras esferas (eleitoral, administrativa, cível ou penal). - Remessa de peças/informações aos órgãos competentes, observados requisitos legais, contraditório e proteção de dados. - Admite-se produção de provas úteis a outras jurisdições, quando relevante.

A instrução probatória deve assegurar a verdade real e a efetiva proteção da liberdade política da pessoa trabalhadora, com observância do devido processo legal e da motivação das decisões.

Orientações de procedimento

B. Identificação da prova necessária

Perguntas orientadoras:

- Há nos autos indícios mínimos de assédio eleitoral que demandem atividade probatória complementar?
- A prova requerida pela parte é pertinente ao fato constitutivo do assédio?
- Há necessidade de produção de prova de ofício, considerando a hipossuficiência probatória da vítima?

O que verificar:

- Existência de elementos indiciários convergentes
- Relação entre a prova requerida e o contexto laboral-eleitoral
- Possibilidade de a vítima produzir a prova sem risco de retaliação

C. Estratégias de valoração da prova

Aspecto	Estratégia
Prova indiciária	Valorizar a convergência de indícios; analisar o conjunto probatório de forma sistêmica, não isolada.
Prova digital	Determinar a preservação de registos eletrónicos (e-mails corporativos, mensagens, grupos de WhatsApp, intranet); verificar a cadeia de custódia.
Prova testemunhal	Priorizar a oitiva de testemunhas que presenciaram os fatos; considerar o receio de retaliação como elemento de credibilidade.
Documentos	Verificar comunicados internos, circulares, convocações, registos de reuniões, materiais de campanha distribuídos no ambiente de trabalho ou em razão dele.
Prova pericial	Considerar a necessidade de perícia em dispositivos eletrónicos quando houver controvérsia sobre autenticidade ou integridade.



ESTRATÉGIAS DE VALORAÇÃO DA PROVA

ASSÉDIO ELEITORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A valoração da prova deve observar critérios que assegurem a integridade, a confiabilidade e a contextura do conjunto probatório.

ASPECTO	ESTRATÉGIA
1  PROVA INDICIÁRIA	 • Valorizar a convergência de indícios. • Analisar o conjunto probatório de forma sistêmica, não isolada.
2  PROVA DIGITAL	 • Determinar a preservação de registros eletrônicos (e-mails corporativos, mensagens, grupos de WhatsApp, intranet etc.). • Verificar a cadeia de custódia dos elementos digitais.
3  PROVA TESTEMUNHAL	 • Priorizar a oitiva de testemunhas que presenciaram os fatos. • Considerar o receio de retaliação como elemento de credibilidade.
4  DOCUMENTOS	 • Verificar comunicados internos, circulares, convocações, registros de reuniões, materiais de campanha distribuídos no ambiente de trabalho ou em razão dele.
5  PROVA PERICIAL	 • Considerar a necessidade de perícia em dispositivos eletrônicos quando houver controvérsia sobre autenticidade ou integridade.



A prova deve ser apreciada de forma livre e motivada, com base no conjunto dos elementos produzidos, à luz da experiência e da lógica.

O objetivo é assegurar a verdade real dos fatos e proteger a liberdade política do trabalhador.

D. Ônus da prova

Perguntas orientadoras:

- A parte autora apresentou indícios mínimos de assédio eleitoral?
- Se sim, o empregador produziu prova capaz de afastar a ocorrência do assédio ou demonstrar a licitude de sua conduta?
- Há presunções judiciais que possam ser aplicadas com base nas regras de experiência?

O que verificar:

- Existência de indício suficiente para deflagrar a inversão do ônus probatório.
- Compatibilidade da prova produzida pelo empregador com o padrão de licitude exigido.
- Aplicação da teoria do ônus dinâmico da prova (CPC, art. 373, §§ 1º e 2º c/c CLT, art. 818, §§ 1º e 2º).

E. Providências processuais recomendadas

Providência	Cabimento
Produção antecipada de prova	Risco de perecimento de elementos digitais ou de testemunhas.
Preservação de registros	Determinação judicial para que a empresa não elimine registros eletrônicos.
Busca e apreensão	Indícios de ocultação ou destruição de provas.
Exibição de documentos	Recusa do empregador em apresentar registros internos.
Prova emprestada	Existência de provas produzidas em outros processos com o mesmo fato.
Compartilhamento com outros órgãos	Presença de indícios de ilícito eleitoral ou criminal.
Atuação de ofício	Hipossuficiência probatória da parte ou interesse público evidenciado.



PROVIDÊNCIAS PROCESSUAIS RECOMENDADAS

ASSÉDIO ELEITORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

As providências abaixo visam assegurar a produção e a preservação da prova, proteger a verdade dos fatos e garantir a efetividade da tutela jurisdicional.

PROVIDÊNCIA	CABIMENTO
1  PRODUÇÃO ANTECIPADA DE PROVA	 Risco de perecimento de elementos digitais ou de testemunhas.
2  PRESERVAÇÃO DE REGISTROS	 Determinação judicial para que a empresa não elimine registros eletrônicos.
3  BUSCA E APREENSÃO	 Indícios de ocultação ou destruição de provas.
4  EXIBIÇÃO DE DOCUMENTOS	 Recusa do empregador em apresentar registros internos.
5  PROVA EMPRESTADA	 Existência de provas produzidas em outros processos com o mesmo fato.
6  COMPARTILHAMENTO COM OUTROS ÓRGÃOS	 Presença de indícios de ilícito eleitoral ou criminal.
7  ATUAÇÃO DE OFÍCIO	 Hipossuficiência probatória da parte ou interesse público evidenciado.



O juiz deve adotar as medidas necessárias para assegurar a efetividade da prova, a ordem processual e a proteção da liberdade política do trabalhador.

A adoção dessas providências deve observar os princípios da proporcionalidade, da razoabilidade e do devido processo legal.

Orientações de Procedimento

Condutas que devem ser evitadas	Justificativa
Exigir prova direta, plena e definitiva do assédio eleitoral pela vítima	O assédio eleitoral ocorre frequentemente de forma dissimulada, sem testemunhas diretas ou registros explícitos; exigir prova direta inviabiliza a tutela jurisdicional e contraria a teoria do ônus dinâmico (CF/88, art. 5º, XXXV; CLT, art. 818, §§ 1º e 2º).
Analisar os indícios de forma isolada e fragmentada	Indícios isolados podem parecer insuficientes, mas a convergência de múltiplos elementos indiciários pode formar convicção sólida; a análise fragmentada subdimensiona o fenômeno e compromete a efetividade da tutela (CPC, arts. 371 e 375).
Desconsiderar provas digitais sob o argumento de informalidade	E-mails, mensagens e publicações em redes sociais são meios de prova amplamente admitidos; descartá-los de plano, por suposta informalidade, desconsidera a realidade das relações de trabalho e comunicacionais contemporâneas (Lei n.º 12.965/2014, arts. 7º, II e 22; CPC, art. 369).
Ignorar a hipossuficiência probatória da vítima na distribuição do ônus da prova	A vítima de assédio eleitoral está em posição de vulnerabilidade e dificilmente detém os registros da conduta; aplicar rigidamente o ônus estático da prova sem considerar a assimetria de poder viola o princípio do contraditório e do acesso à justiça (CF/88, art. 5º, LV; CLT, art. 818, § 1º).
Deixar de determinar a preservação de provas digitais de ofício	Registros eletrônicos são voláteis e podem ser deletados ou alterados; a omissão do juiz em determinar sua preservação imediata pode inviabilizar a produção probatória e frustrar a tutela jurisdicional (CF/88, art. 5º, XXXV; CPC, arts. 300 e 382).
Valorar a prova testemunhal sem considerar o contexto de vulnerabilidade	Testemunhas que ainda trabalham no mesmo ambiente podem ter receio de retaliação; sua hesitação ou contradição parcial não desqualifica automaticamente o depoimento, devendo ser ponderada à luz do contexto (CLT, arts. 818 e 829; CPC, art. 458).

Deixar de compartilhar provas com outros órgãos quando houver indícios de ilícito eleitoral ou criminal	A comunicação ao Ministério Público Eleitoral e à Justiça Eleitoral é essencial para a atuação coordenada do sistema de Justiça; a omissão compromete a resposta estatal ao assédio eleitoral (CF/88, arts. 5º, XXXV e 129; Lei n.º 9.504/1997, arts. 39 e 41).
---	---

8. COOPERAÇÃO INTERINSTITUCIONAL

O assédio eleitoral constitui fenômeno jurídico de natureza multidimensional, cujos efeitos frequentemente transcendem os limites da competência material da Justiça do Trabalho. Nesse sentido, a efetividade da prestação jurisdicional não depende apenas da adequada solução do conflito individual submetido ao Poder Judiciário, mas também da adoção de mecanismos que favoreçam a circulação de informações, o compartilhamento de elementos probatórios e a atuação harmônica dos diversos órgãos com atribuições sobre os fatos investigados.

Nesse contexto, a cooperação interinstitucional deve ser compreendida como instrumento destinado a ampliar a proteção da liberdade política das pessoas trabalhadoras, evitando a fragmentação da resposta estatal e promovendo maior efetividade na prevenção, na repressão e na reparação das práticas de assédio eleitoral.

a) Cooperação como dever institucional

A cooperação entre instituições públicas constitui expressão dos princípios da eficiência administrativa, da unidade da jurisdição, da proteção integral dos direitos fundamentais e da boa administração da justiça.

Sempre que identificados fatos capazes de produzir repercussões em outras esferas de responsabilização, recomenda-se que a atuação jurisdicional observe os mecanismos de cooperação previstos no ordenamento jurídico, preservando-se a autonomia funcional e a competência constitucional de cada órgão.

A atuação cooperativa não implica delegação de competências nem transferência da atividade jurisdicional, consistindo em mecanismo destinado a conferir maior racionalidade, celeridade e efetividade ao tratamento jurídico do assédio eleitoral.

b) Comunicação institucional

Verificada, no curso do processo, a existência de fatos que possam caracterizar ilícitos de assédio eleitoral sujeitos à apreciação de outras instituições, recomenda-se que o magistrado adote as providências de comunicação previstas na legislação e nos atos normativos aplicáveis.

Especial atenção deverá ser conferida às hipóteses previstas na Resolução CSJT n.º 355, de 2023, relativas à comunicação de indícios de crime eleitoral às autoridades competentes, bem como ao encaminhamento de informações ao Ministério Público do Trabalho e ao Ministério Público Eleitoral nas hipóteses previstas naquele normativo (art. 6º).

A comunicação institucional possui natureza preventiva e cooperativa, não representando antecipação de juízo de responsabilidade nem interferência na independência funcional das instituições destinatárias.

Para garantir efetividade, essas comunicações devem ser realizadas assim que recebida a petição inicial que noticia fatos que possam ser considerados caracterizadores de assédio eleitoral. Nisso, entende-se, ainda, como essencial, que a comunicação seja acompanhada de cópia da petição inicial e dos demais documentos que contêm a narrativa do fato, a fim de subsidiar outras vertentes de investigação independentes.

Especialmente nos casos em que o processo seja encerrado por acordo, desistência, extinção sem resolução do mérito ou qualquer outra forma de encerramento antecipado, a eventual comunicação institucional deverá observar os critérios estabelecidos na Resolução CSJT n.º 355, evitando que a solução consensual da controvérsia trabalhista inviabilize a apreciação de possíveis repercussões eleitorais decorrentes dos mesmos fatos.

c) Compartilhamento de informações

Sempre que autorizado pelo ordenamento jurídico, recomenda-se o compartilhamento de informações relevantes para a adequada apuração dos fatos.

Poderão constituir objeto de compartilhamento, entre outros:

- I – petições iniciais;
- II – decisões judiciais;
- III – documentos produzidos durante a instrução;
- IV – provas digitais;

V – laudos periciais;

VI – depoimentos regularmente colhidos;

VII – atas de audiência;

VIII – demais elementos probatórios pertinentes.

O compartilhamento observará os princípios da necessidade, da proporcionalidade, da proteção de dados pessoais, da publicidade dos atos processuais e das hipóteses legais de sigilo.

d) Aproveitamento recíproco da prova

Considerando que a produção probatória frequentemente representa a etapa mais complexa das demandas envolvendo assédio eleitoral, recomenda-se que os elementos regularmente produzidos perante a Justiça do Trabalho sejam preservados de forma a possibilitar seu eventual aproveitamento em outros procedimentos judiciais ou administrativos, observadas as normas processuais aplicáveis.

Da mesma forma, sempre que presentes os pressupostos legais, poderão ser utilizados elementos probatórios produzidos em procedimentos conduzidos por outros órgãos públicos, assegurados o contraditório e a ampla defesa.

Essa atuação cooperativa contribui para evitar a duplicação desnecessária de atos instrutórios, reduzir custos processuais e conferir maior efetividade à tutela jurisdicional.

e) Atos concertados e atuação coordenada

Considerando a natureza interjurisdicional do assédio eleitoral, recomenda-se que os órgãos do Poder Judiciário utilizem, sempre que possível, os instrumentos de cooperação judiciária e de concertação previstos no ordenamento jurídico, especialmente para promover atuação coordenada entre a Justiça do Trabalho, a Justiça Eleitoral e os demais órgãos competentes.

Os atos concertados constituem mecanismo destinado a racionalizar a atividade jurisdicional, evitar a repetição desnecessária de atos processuais e conferir maior efetividade à tutela dos direitos fundamentais envolvidos.

Sempre que presentes os pressupostos legais, poderão ser adotadas, entre outras medidas:

I – realização de audiências compartilhadas ou coordenadas;

II – produção conjunta ou coordenada de provas;

III – inspeções judiciais conjuntas;

IV – compartilhamento de registros audiovisuais, documentos e demais elementos probatórios regularmente produzidos;

V – outras medidas de cooperação admitidas pelo ordenamento jurídico que contribuam para a adequada instrução dos processos e para o tratamento integrado das repercussões decorrentes do assédio eleitoral.

A utilização de atos concertados preserva a competência e a independência funcional de cada órgão jurisdicional, constituindo instrumento de cooperação destinado a fortalecer a proteção da liberdade política, da cidadania e da normalidade do processo democrático.

Na definição dos atos concertados, recomenda-se especial atenção à prevenção de decisões contraditórias, à redução da repetição desnecessária de atos processuais, à preservação da qualidade da prova, à proteção das vítimas e testemunhas e ao tratamento integrado das múltiplas repercussões jurídicas decorrentes do assédio eleitoral.

A utilização de mecanismos de concertação não implica modificação das competências constitucionais dos órgãos envolvidos, nem transferência de atribuições jurisdicionais, constituindo instrumento de cooperação destinado a potencializar a atuação coordenada do Poder Judiciário na proteção da liberdade política, da cidadania e da normalidade do processo democrático.

Recomenda-se que, para a implementação dos mecanismos de cooperação judiciária e da celebração de atos concertados previstos neste Protocolo, magistradas e magistrados contem com o apoio dos Núcleos de Cooperação Judiciária ou das unidades equivalentes instituídas nos respectivos tribunais, nos termos da Resolução CNJ n.º 350, de 27 de outubro de 2020. Esses órgãos desempenham papel estratégico na promoção da cooperação entre os diversos ramos do Poder Judiciário, prestando apoio técnico e institucional para a celebração de atos concertados, o intercâmbio de informações e provas, a coordenação de atos processuais e a adoção de outras medidas voltadas à racionalização da atividade jurisdicional e ao fortalecimento da atuação integrada no enfrentamento do assédio eleitoral.

Quadro-Síntese de Cooperação Interinstitucional

Eixo	Conteúdo essencial	Aspectos de atenção	Fundament o jurídico
Fundamento da cooperação interinstitucion al.	A atuação coordenada entre órgãos do sistema de Justiça é essencial para a efetividade da tutela jurisdicional.	Não atuar de forma isolada; considerar que o assédio eleitoral repercute em múltiplas esferas.	CF/88, arts. 5º, XXXV, e 129. Res. CSJT n.º 355/2023.
Comunicação ao Ministério Público	O juiz deve comunicar ao MPT e ao MP Eleitoral a existência de indícios de assédio eleitoral.	Comunicar independentemente do resultado do processo.	CF/88, arts. 127 e 129, III. Lei n.º 9.504/1997, arts. 39 e 41.
Comunicação à Justiça Eleitoral	Os autos ou cópias dos elementos probatórios devem ser remetidos à Justiça Eleitoral quando houver indícios de ilícito eleitoral.	Preservar a integralidade das provas para remessa; não retardar a comunicação em razão do andamento do processo trabalhista.	CF/88, art. 118. Lei n.º 9.504/1997, arts. 39, § 5º, e 41.
Compartilhame nto de provas	As provas produzidas na esfera trabalhista podem ser compartilhadas com outros órgãos, observadas as	Preservar a cadeia de custódia da prova; observar a Lei Geral de Proteção de Dados quando houver dados pessoais ou sensíveis.	CF/88, arts. 5º, X e XII. Lei n.º 13.709/2018 (LGPD), arts. 7º e 11.

	regras de sigilo e proteção de dados.		CPC, arts. 369 e 372.
Atos concertados	O juiz pode promover atos concertados com outros órgãos para coordenar a atuação estatal e evitar decisões conflitantes.	Identificar órgãos com competência conexa; propor reuniões e ações coordenadas sempre que houver repercussão interinstitucional.	CF/88, arts. 5º, XXXV, e 129. Res. CSJT n.º 355/2023, art. 11.
Cooperação judiciária	O juiz pode solicitar cooperação de outros órgãos judiciais para produção de provas, comunicações e cumprimento de decisões.	Utilizar os sistemas de cooperação judiciária existentes (Sistemas CNJ); não postergar medidas cooperativas que possam comprometer a efetividade da tutela.	CF/88, art. 5º, XXXV. CPC, arts. 67 a 69. Res. CNJ n.º 350/2020.
Preservação de elementos para outras esferas	O juiz deve zelar para que as provas e as informações produzidas no processo trabalhista sejam preservadas para eventual utilização em outras esferas.	Não destruir ou descartar provas após o julgamento; assegurar a guarda digital dos elementos probatórios.	CF/88, art. 5º, XXXV e LV. CPC, arts. 378 e 382.



QUADRO-SÍNTESE DE COOPERAÇÃO INTERINSTITUCIONAL

ASSÉDIO ELEITORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

EIXO	CONTEÚDO ESSENCIAL	ASPECTOS DE ATENÇÃO
1 FUNDAMENTO DA COOPERAÇÃO INTERINSTITUCIONAL	A atuação coordenada entre órgãos do sistema de Justiça é essencial para a efetividade da tutela jurisdicional nos casos de assédio eleitoral.	- Não atuar de forma isolada. - Considerar que o assédio eleitoral repercute em múltiplas esferas (trabalhista, eleitoral, criminal e administrativa).
2 COMUNICAÇÃO AO MINISTÉRIO PÚBLICO	O juiz deve comunicar ao Ministério Público do Trabalho e ao Ministério Público Eleitoral a existência de indícios de assédio eleitoral.	- Comunicar independentemente do resultado do processo. - Não condicionar a comunicação à procedência do pedido.
3 COMUNICAÇÃO À JUSTIÇA ELEITORAL	Os autos ou cópias dos elementos probatórios devem ser remetidos à Justiça Eleitoral quando houver indícios de ilícito eleitoral.	- Preservar a integralidade das provas para remessa. - Não retardar a comunicação em razão do andamento do processo trabalhista.
4 COMPARTILHAMENTO DE PROVAS	As provas produzidas na esfera trabalhista podem ser compartilhadas com outros órgãos, observadas as regras de sigilo e proteção de dados.	- Preservar a cadeia de custódia da prova. - Observar a Lei Geral de Proteção de Dados quando houver dados pessoais ou sensíveis.
5 ATOS CONCERTADOS	O juiz pode promover atos concertados com outros órgãos para coordenar a atuação estatal e evitar decisões conflitantes.	- Identificar órgãos com competência conexa. - Propor reuniões e ações coordenadas sempre que houver repercussão interinstitucional.
6 COOPERAÇÃO JUDICIÁRIA	O juiz pode solicitar cooperação de outros órgãos judiciais para produção de provas, citação, intimação e cumprimento de decisões.	- Utilizar os sistemas de cooperação judiciária existentes (Sistemas CNJ). - Não postergar medidas cooperativas que possam comprometer a efetividade da tutela.
7 PRESERVAÇÃO DE ELEMENTOS PARA OUTRAS ESFERAS	O juiz deve zelar para que as provas e informações produzidas no processo trabalhista sejam preservadas para eventual utilização em outras esferas.	- Não destruir ou descartar provas após o julgamento. - Assegurar a guarda digital dos elementos probatórios.
A cooperação interinstitucional fortalece a proteção à liberdade de escolha política, promove a responsabilização dos agentes e assegura a efetividade da tutela jurisdicional. Atuar em rede é garantir uma resposta jurídica completa, célere e alinhada ao interesse público.		

Orientações de Procedimento

A. Identificação da necessidade de cooperação

Perguntas orientadoras:

- A conduta de assédio eleitoral revela indícios de ilícito eleitoral, criminal ou administrativo?
- A prova produzida nos autos pode ser útil para a atuação de outros órgãos?
- Há risco de decisões conflitantes entre esferas se não houver coordenação?

O que verificar:

- Natureza transversal do assédio eleitoral (trabalhista, eleitoral, criminal).
- Existência de outros processos ou investigações sobre os mesmos fatos.
- Possibilidade de atuação coordenada com o Ministério Público Eleitoral.

B. Providências conforme o destinatário

Destinatário	Finalidade	Providência recomendada
Ministério Público do Trabalho	Tutela coletiva e fiscalização da ordem jurídica trabalhista.	Comunicar indícios de assédio eleitoral, independentemente do resultado do processo.
Ministério Público Eleitoral	Apuração de ilícito eleitoral e defesa da normalidade das eleições.	Remeter cópias das provas e relato circunstanciado dos fatos.
Justiça Eleitoral	Processamento e julgamento de ilícitos eleitorais.	Encaminhar autos ou cópias dos elementos probatórios pertinentes.
Órgãos de fiscalização administrativa	Apuração de responsabilidade administrativa de agentes públicos.	Comunicar indícios de prática de improbidade ou infração funcional para o respectivo órgão de fiscalização.



PROVIDÊNCIAS CONFORME O DESTINATÁRIO

ASSÉDIO ELEITORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

DESTINATÁRIO	FINALIDADE	PROVIDÊNCIA RECOMENDADA
1 MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO	 Tutela coletiva e fiscalização da ordem jurídica trabalhista.	 Comunicar indícios de assédio eleitoral, independentemente do resultado do processo.
2 MINISTÉRIO PÚBLICO ELEITORAL	 Apuração de ilícito eleitoral e defesa da normalidade das eleições.	 Remeter cópias das provas e relato circunstanciado dos fatos.
3 JUSTIÇA ELEITORAL	 Processamento e julgamento de ilícitos eleitorais.	 Encaminhar autos ou cópias dos elementos probatórios pertinentes.
4 ÓRGÃOS DE FISCALIZAÇÃO ADMINISTRATIVA	 Apuração de responsabilidade administrativa de agentes públicos.	 Comunicar indícios de prática de improbidade ou infração funcional para o respectivo órgão de fiscalização.



A comunicação tempestiva e qualificada entre instituições fortalece a efetividade da tutela jurisdicional e evita a fragmentação da atuação estatal.

Cooperação e integração são essenciais para a proteção da liberdade de escolha política e da normalidade das eleições.

C. Cuidados na comunicação interinstitucional

Perguntas orientadoras:

- As provas a serem compartilhadas contêm dados pessoais ou sensíveis protegidos pela LGPD?
- Há segredo de justiça decretado nos autos?
- A integralidade e a autenticidade das provas foram preservadas para remessa?

O que verificar:

- Observância das regras de sigilo e proteção de dados.
- Preservação da cadeia de custódia dos elementos probatórios.
- Fundamentação expressa da decisão que autoriza o compartilhamento.

D. Providências processuais recomendadas

Situação	Providência
Indícios de ilícito eleitoral nos autos	Comunicar imediatamente à Justiça Eleitoral e ao Ministério Público Eleitoral.
Provas úteis a outras esferas	Preservar a integralidade dos elementos probatórios e remeter cópias.
Risco de decisões conflitantes	Promover atos concertados com órgãos de competência conexa.
Necessidade de produção de prova em outra jurisdição	Solicitar cooperação judiciária (CPC, arts. 67 a 69).
Indícios de prática de improbidade administrativa	Comunicar ao órgão de controle interno ou ao Ministério Público competente.

Dados pessoais ou sensíveis nas provas	Aplicar a LGPD; compartilhar apenas o necessário, preferencialmente com anonimização.
--	---



PROVIDÊNCIAS PROCESSUAIS RECOMENDADAS

ASSÉDIO ELEITORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

SITUAÇÃO		PROVIDÊNCIA	
1	 INDÍCIOS DE ILÍCITO ELEITORAL NOS AUTOS	 Comunicar imediatamente à Justiça Eleitoral e ao Ministério Público Eleitoral.	
2	 PROVAS ÚTEIS A OUTRAS ESFERAS	 Preservar a integralidade dos elementos probatórios e remeter cópias.	
3	 RISCO DE DECISÕES CONFLITANTES	 Promover atos concertados com órgãos de competência conexa.	
4	 NECESSIDADE DE PRODUÇÃO DE PROVA EM OUTRA JURISDIÇÃO	 Solicitar cooperação judiciária (CPC, arts. 67 a 69).	
5	 INDÍCIOS DE PRÁTICA DE IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA	 Comunicar ao órgão de controle interno ou ao Ministério Público competente.	
6	 DADOS PESSOAIS OU SENSÍVEIS NAS PROVAS	 Aplicar a LGPD; compartilhar apenas o necessário, preferencialmente com anonimização.	



Atue de forma coordenada, preserve as provas e respeite a respeção de dados.

A cooperação interinstitucional e a adoção das providências adequadas fortalecem a efetividade da tutela jurisdicional e a integridade do processo.

9 CONDUÇÃO PROCESSUAL

A adequada condução processual constitui elemento essencial para a efetividade da tutela jurisdicional nos casos de assédio eleitoral. A atuação do magistrado deve assegurar a rápida identificação da natureza da controvérsia, a adequada organização do processo, a preservação dos elementos probatórios e a adoção tempestiva das providências necessárias à proteção dos direitos fundamentais envolvidos.

A condução processual deverá observar, sempre que aplicáveis, as disposições da Resolução CSJT n.º 355, de 2023, bem como os valores da cooperação, da duração razoável do processo, da eficiência, da primazia do julgamento do mérito e da proteção integral da liberdade política da pessoa trabalhadora.

a) Identificação da controvérsia

Ao receber a petição inicial, recomenda-se que o magistrado verifique, desde logo, a existência de alegações que possam caracterizar assédio eleitoral, ainda que a parte autora não tenha utilizado essa expressão ou atribuído corretamente a classificação processual correspondente.

Especial atenção deverá ser conferida às hipóteses de "falsos positivos", nas quais demandas sem relação com o exercício dos direitos políticos - como aquelas referentes a eleições sindicais ou a outros processos eleitorais de natureza privada - sejam indevidamente cadastradas como casos de assédio eleitoral. Embora sejam situações que demandem atenção especializada, não constituem hipóteses integradas ao conceito de assédio eleitoral trazido pela Resolução CSJT n.º 355/2023 e por esse Protocolo.

A adequada qualificação do processo contribui para a confiabilidade dos dados estatísticos, para o monitoramento institucional e para a formulação de políticas judiciais baseadas em informações consistentes.

b) Organização do processo

Sempre que a ação cumular pedidos relacionados ao assédio eleitoral com pretensões de outra natureza, recomenda-se observar as diretrizes estabelecidas pela Resolução CSJT n.º 355/2023 quanto ao eventual desmembramento do feito, à tramitação prioritária das pretensões relacionadas ao assédio eleitoral e à adequada identificação dos processos para fins de monitoramento institucional.

A organização processual deve favorecer a adequada instrução da matéria, evitando que a especificidade do assédio eleitoral seja diluída entre outros pedidos formulados na demanda.

c) Saneamento do processo

Na fase de saneamento, recomenda-se que o magistrado delimite expressamente as questões controvertidas relacionadas ao assédio eleitoral, identifique os meios de prova pertinentes e avalie a necessidade de adoção de medidas voltadas à preservação de elementos probatórios ou à comunicação institucional prevista na legislação.

Sempre que possível, o saneamento deverá considerar a eventual existência de repercussões coletivas ou institucionais decorrentes das condutas narradas.

d) Tramitação prioritária

As demandas que versem sobre assédio eleitoral durante o curso de processo eleitoral devem receber tramitação prioritária, na forma dos atos normativos aplicáveis, em razão da relevância dos direitos fundamentais envolvidos e da necessidade de assegurar a efetividade da tutela jurisdicional. A demanda trabalhista, nesse caso, observa propósitos comuns àqueles verificados na justiça eleitoral, notadamente a preservação de bens jurídicos cuja integridade está atrelada ao exíguo prazo do pleito eleitoral. A ação coordenada desses ramos do Poder Judiciário pressupõe a observância de dinâmicas temporais afins.

A condução célere do processo contribui para prevenir a continuidade das condutas ilícitas, preservar elementos probatórios, reduzir os riscos de retaliação às vítimas e permitir que a prestação jurisdicional produza resultados úteis durante o contexto eleitoral em que os fatos ocorreram.

Sempre que possível, recomenda-se que os atos processuais relacionados à instrução, ao julgamento e ao cumprimento das decisões sejam organizados de modo a evitar dilações indevidas, observadas as garantias do contraditório, da ampla defesa e do devido processo legal.

e) Tutelas de urgência

Nas demandas envolvendo assédio eleitoral, recomenda-se especial atenção à apreciação tempestiva dos pedidos de tutelas de urgência, considerando que a permanência das condutas pode comprometer o livre exercício dos direitos políticos, ampliar os danos individuais e coletivos, dificultar a produção da prova ou tornar ineficaz a prestação jurisdicional.

Sempre que estiverem presentes os pressupostos legais, poderão ser adotadas as medidas urgentes necessárias para fazer cessar a prática do assédio eleitoral, prevenir sua repetição, assegurar a preservação dos elementos probatórios ou resguardar a efetividade do provimento jurisdicional final.

f) Publicidade dos atos processuais e segredo de justiça

A publicidade dos atos processuais constitui princípio estruturante da atividade jurisdicional e representa importante garantia do Estado Democrático de Direito, assegurando transparência, controle social da atividade judicial e fortalecimento da confiança pública na Justiça. A publicidade das decisões, ressalvadas as exceções legais, também serve ao favorecimento da uniformização da jurisprudência e a disseminação de boas práticas jurisdicionais.

Além disso, a publicidade preserva um dos objetivos centrais do próprio Protocolo: permitir o monitoramento institucional, a formação de precedentes, a transparência das decisões e o controle social sobre a atuação da Justiça do Trabalho no enfrentamento do tema. O simples fato de a demanda envolver alegações de assédio eleitoral não autoriza, por si só, a tramitação do processo em segredo de justiça.

A decretação do sigilo deverá observar estritamente as hipóteses previstas na Constituição da República (arts. 5º, LX, e 93, IX) e na legislação processual (arts. 11 e 189 do CPC), especialmente quando indispensável à proteção da intimidade, da vida privada, de dados pessoais sensíveis ou de outros interesses juridicamente tutelados que justifiquem, de forma excepcional e fundamentada, a restrição da publicidade.

Sempre que possível, recomenda-se que a restrição recaia apenas sobre documentos, atos processuais ou informações cuja divulgação possa efetivamente comprometer os bens jurídicos protegidos pela legislação, preservando-se a máxima publicidade dos demais atos do processo.

Quadro-Síntese de Condução Processual

Eixo	Conteúdo essencial	Aspectos de atenção	Fundamento jurídico
Organização do processo.	O juiz deve identificar precocemente a existência de alegações da ocorrência de assédio eleitoral, organizando o processo para tratamento prioritário e eventual cisão de pedidos.	Detectar discussão sobre assédio eleitoral desde a petição inicial, ainda que não nomeado expressamente; distinguir casos genuínos de falsos positivos.	CF/88, art. 5º, XXXV e LV. CLT, arts. 765 e 848. CPC, art. 139.
Saneamento do processo.	Delimitação da controvérsia, organização da instrução probatória e definição das questões de direito e de fato relevantes.	Estabelecer desde logo os pontos controvertidos; determinar as provas necessárias; atuar de ofício quando houver hipossuficiência probatória.	CF/88, art. 5º, LV. CPC, arts. 357 e 370. CLT, art. 818.
Tramitação prioritária.	Os processos que envolvam assédio eleitoral devem tramitar prioritariamente, especialmente durante o período eleitoral.	Reconhecer a urgência inerente ao período eleitoral; evitar que a demora processual esvazie a tutela jurisdicional.	CF/88, art. 5º, LXXVIII. Res. CSJT n.º 355/2023, arts. 8º e 9º.
Tutelas de urgência.	Concessão de medidas urgentes para cessar a conduta de assédio, preservar provas e proteger a vítima, incluindo antecipação de	Avaliar o <i>fumus boni iuris</i> nos indícios de assédio; considerar o <i>periculum in mora</i> diante do ciclo	CF/88, art. 5º, XXXV. CPC, arts. 300 a 302. CLT, art. 769.

	tutela e medidas cautelares.	eleitoral; fundamentar adequadamente.	
Publicidade dos atos processuais e segredo de justiça.	A regra é a publicidade dos atos processuais; o segredo de justiça é excepcional, cabendo apenas nas hipóteses legais de proteção à intimidade, à vida privada ou a dados sensíveis.	Não decretar segredo de justiça genericamente; fundamentar a necessidade de sigilo; sopesar o interesse público na transparência e na proteção da vítima.	CF/88, arts. 5º, X e LX. CPC, arts. 189 e 369. Lei n.º 13.709/2018 (LGPD), arts. 7º e 11.
Atuação de ofício do juiz.	O juiz pode determinar provas de ofício, medidas cautelares e providências necessárias à efetividade da tutela, independentemente de requerimento das partes.	Não se eximir de atuar de ofício quando houver hipossuficiência da parte ou interesse público; respeitar o contraditório.	CF/88, art. 5º, LV. CPC, arts. 139, IV, e 370. CLT, art. 765.



QUADRO-SÍNTESE DE CONDUÇÃO PROCESSUAL

ASSÉDIO ELEITORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

EIXO	CONTEÚDO ESSENCIAL	ASPECTOS DE ATENÇÃO
1  ORGANIZAÇÃO DO PROCESSO	O juiz deve identificar precocemente a existência de alegações de assédio eleitoral, organizando o processo para tratamento prioritário e eventual cisão de pedidos.	 - Detectar discussão sobre assédio eleitoral desde a petição inicial, ainda que não nomeado expressamente. - Distinguir casos genuínos de falsos positivos.
2  SANEAMENTO DO PROCESSO	Delimitação da controvérsia, organização da instrução probatória e definição das questões de direito e de fato relevantes.	 - Estabelecer desde logo os pontos controvertidos. - Determinar as provas necessárias. - Atuar de ofício quando houver hipossuficiência probatória.
3  TRAMITAÇÃO PRIORITÁRIA	Os processos que envolvam assédio eleitoral devem tramitar prioritariamente, especialmente durante o período eleitoral.	 - Reconhecer a urgência inerente ao período eleitoral. - Evitar que a demora processual esvazie a tutela jurisdicional.
4  TUTELAS DE URGÊNCIA	Concessão de medidas urgentes para cessar a conduta de assédio, preservar provas e proteger a vítima, incluindo antecipação de tutela e medidas cautelares.	 - Avaliar o <i>fumus boni iuris</i> nos indícios de assédio. - Considerar o <i>periculum in mora</i> diante do ciclo eleitoral. - Fundamentar adequadamente.
5  PUBLICIDADE DOS ATOS PROCESSUAIS E SEGREDO DE JUSTIÇA	A regra é a publicidade dos atos processuais; o segredo de justiça é excepcional, cabendo apenas nas hipóteses legais de proteção à intimidade, à vida privada ou a dados sensíveis.	 - Não decretar segredo de justiça genericamente. - Fundamentar a necessidade de sigilo. - Sopesar o interesse público na transparência e a proteção da vítima.
6  ATUAÇÃO DE OFÍCIO DO JUIZ	O juiz pode determinar provas de ofício, medidas cautelares e providências necessárias à efetividade da tutela, independentemente de requerimento das partes.	 - Não se eximir de atuar de ofício quando houver hipossuficiência da parte ou interesse público. - Respeitar o contraditório.



A condução processual célere, organizada e efetiva é indispensável para garantir a proteção da liberdade política do trabalhador e a efetividade da tutela jurisdicional durante o período eleitoral. Planejar, priorizar e cooperar: esses são os pilares de uma Justiça do Trabalho comprometida com a democracia e o Estado de Direito.

Orientações de procedimento

A. Organização e identificação precoce

Perguntas orientadoras:

- A petição inicial narra fatos que, mesmo sem nomear expressamente "assédio eleitoral", indicam coação ou influência sobre o voto do trabalhador?
- Há elementos que permitam distinguir o assédio eleitoral genuíno de situações análogas (ex.: dissídio sindical, conflito político interno)?
- A causa de pedir envolve conduta ocorrida em período eleitoral ou funcionalmente vinculada a ele?

O que verificar:

- Identificação precoce do assédio eleitoral desde o recebimento da inicial.
- Necessidade de cisão do processo para tratamento prioritário da alegação de assédio.
- Codificação estatística adequada para fins de registro e monitoramento.

B. Providências conforme a fase processual

Fase	Providência recomendada
Recebimento da inicial	Identificar indícios de assédio eleitoral; determinar citação com urgência; comunicar o feito ao MPT e ao MPE.
Saneamento	Delimitar a controvérsia com precisão; definir os pontos controvertidos específicos sobre o assédio; designar provas necessárias de ofício.
Instrução	Priorizar a produção de provas; preservar elementos digitais; determinar a oitiva de testemunhas sem retaliação.
Julgamento	Fundamentar expressamente a análise do assédio eleitoral; aplicar as diretrizes do Protocolo; fixar tutela adequada.



C. Tutelas de urgência

Perguntas orientadoras:

- Estão presentes a probabilidade do direito (indícios de assédio) e o perigo na demora (ciclo eleitoral em curso ou iminente)?
- Há risco de perecimento de provas digitais ou de intimidação de testemunhas?
- A conduta de assédio ainda está ocorrendo e demanda cessação imediata?

O que verificar:

- *Fumus boni iuris*: indícios mínimos de assédio eleitoral.
- *Periculum in mora*: proximidade do pleito eleitoral, continuidade da conduta, risco de destruição de provas.
- Tipo de tutela adequada: obrigação de fazer/não fazer, busca e apreensão, produção antecipada de prova.

D. Publicidade vs. segredo de justiça

Perguntas orientadoras:

- A divulgação dos atos processuais pode expor a vítima a risco de retaliação ou violar sua intimidade?

- O processo envolve dados sensíveis (orientação política, filiação partidária) cuja exposição indiscriminada pode causar dano?
- O interesse público na transparência do julgamento prevalece sobre a proteção da vítima no caso concreto?

O que verificar:

- A regra é a publicidade; o segredo de justiça é excepcional e deve ser fundamentado.
- Aplica-se segredo de justiça nas hipóteses do CPC, art. 189, e da LGPD, arts. 7º e 11.
- O segredo não pode ser genérico; deve recair sobre atos ou dados específicos.

Orientações de procedimento

Condutas que devem ser evitadas	Justificativa
Deixar de identificar o assédio eleitoral por inexistência de nomeação expressa na inicial.	O assédio eleitoral pode estar narrado nos fatos sem ser nomeado; a omissão na identificação precoce compromete a efetividade da tutela, o tratamento prioritário do processo (CF/88, art. 5º, XXXV) e a atuação de outros órgãos do sistema de Justiça.
Aplicar o rito processual comum sem considerar a necessidade de tramitação prioritária.	A demora processual pode esvaziar a tutela jurisdicional, especialmente em período eleitoral, quando a conduta ilícita produz seus efeitos no ciclo político em curso (CF/88, art. 5º, LXXVIII; Res. CSJT n.º 355/2023, arts. 8º e 9º).
Indeferir tutela de urgência sob o argumento de inexistência de prova plena.	A tutela de urgência exige apenas probabilidade do direito e perigo na demora; exigir prova plena na fase inicial desnatura o instituto e pode tornar inútil a prestação jurisdicional (CPC, arts. 300 e 302).

Decretar segredo de justiça de forma genérica e sem fundamentação específica.	A publicidade é a regra constitucional; o segredo de justiça deve ser excepcional, motivado e restrito aos atos ou dados que efetivamente demandem proteção (CF/88, art. 5º, LX; CPC, art. 189).
Manter-se inerte diante da hipossuficiência probatória da vítima.	O juiz possui poderes instrutórios de ofício e deve utilizá-los para equalizar a assimetria de poder entre as partes, sob pena de violação ao contraditório e ao acesso à justiça (CPC, arts. 139, IV, e 370; CLT, art. 765).
Descuidar da preservação de provas digitais durante a condução do processo.	Registros eletrônicos são voláteis e podem ser deletados ou alterados; a ausência de determinação judicial de preservação pode inviabilizar a instrução probatória (CPC, arts. 300, 369 e 382).
Deixar de comunicar o Ministério Público diante de indícios de assédio eleitoral na fase de condução processual.	A comunicação precoce ao MPT e ao MP Eleitoral é essencial para a tutela coletiva e para a atuação coordenada do sistema de Justiça, não devendo ser postergada para o final do processo (CF/88, arts. 127 e 129).



CONDUTAS QUE DEVEM SER EVITADAS

ASSÉDIO ELEITORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

CONDUTA QUE DEVE SER EVITADA

JUSTIFICATIVA

1



Deixar de identificar o assédio eleitoral por inexistência de nomeação expressa na inicial.



O assédio pode estar narrado nos fatos sem ser nomeado. A omissão na identificação precoce compromete a efetividade da tutela e o tratamento prioritário do processo e a atuação de outros órgãos do sistema de Justiça.

2



Aplicar o rito processual comum sem considerar a necessidade de tramitação prioritária.



A demora processual pode esvaziar a tutela jurisdicional, especialmente em período eleitoral, quando a conduta ilícita produz seus efeitos no ciclo político em curso.

3



Indeferir tutela de urgência sob o argumento de inexistência de prova plena.



A tutela de urgência exige apenas probabilidade do direito e perigo na demora; exigir prova plena na fase inicial desnatura o instituto e pode tornar inútil a prestação jurisdicional.

4



Decretar segredo de justiça de forma genérica e sem fundamentação específica.



A publicidade é a regra constitucional; o segredo de justiça deve ser excepcional, motivado e restrito aos atos ou dados que efetivamente demandem proteção.

5



Manter-se inerte diante da hipossuficiência probatória da vítima.



O juiz possui poderes instrutórios de ofício e deve utilizá-los para equalizar a assimetria de poder entre as partes, sob pena de violação ao contraditório e ao acesso à justiça.

6



Descuidar da preservação de provas digitais durante a condução do processo.



Registros eletrônicos são voláteis e podem ser deletados ou alterados; a ausência de determinação judicial de preservação pode inviabilizar a instrução probatória.

7



Deixar de comunicar o Ministério Público diante de indícios de assédio eleitoral na fase de condução processual.



A comunicação precoce ao MPT e ao MP Eleitoral é essencial para a tutela coletiva e para a atuação coordenada do sistema de Justiça, não devendo ser postergada para o final do processo.



Evitar essas condutas fortalece a efetividade da tutela jurisdicional, preserva a prova e assegura resposta tempestiva ao assédio eleitoral.



Celeridade processual



Preservação das provas



Atuação coordenada



Proteção da liberdade política do trabalhador

10 CONCILIAÇÃO E SEUS LIMITES

A conciliação constitui princípio estruturante da Justiça do Trabalho e representa importante instrumento de pacificação social, devendo ser permanentemente estimulada pelo magistrado, observado o disposto na Constituição da República, na Consolidação das Leis do Trabalho e no Código de Processo Civil.

Nas demandas que envolvam alegações de assédio eleitoral, entretanto, recomenda-se que a atuação conciliatória considere as particularidades do fenómeno e suas possíveis repercussões para além dos interesses patrimoniais das partes, especialmente quando os fatos possam revelar lesões coletivas, práticas institucionais ou ilícitos sujeitos à apreciação de outros órgãos competentes.

a) Autonomia da vontade e proteção dos direitos fundamentais

A solução consensual do conflito deve respeitar a autonomia das partes, sem prejuízo da adequada tutela dos direitos fundamentais envolvidos.

O magistrado deverá assegurar que a manifestação de vontade seja livre, consciente e informada, especialmente quando houver indícios de manutenção das condições de vulnerabilidade ou de subordinação que possam comprometer a espontaneidade da conciliação.

b) Delimitação objetiva do acordo

Sempre que a demanda envolver pedidos relacionados ao assédio eleitoral, recomenda-se que o acordo homologado identifique de forma expressa e objetiva o tratamento conferido a essas pretensões.

Em especial, deverá constar do termo de conciliação se:

- as pretensões relacionadas ao assédio eleitoral foram objeto de composição;
- tais pretensões foram excluídas do acordo;
- houve desistência, renúncia ou outra forma de disposição específica sobre esses pedidos, quando juridicamente admissível.

São contraindicadas cláusulas genéricas de quitação ampla que impeçam a identificação do efetivo alcance da composição quanto às alegações de assédio eleitoral.

c) Quitação e repercussões extraprocessuais

A quitação conferida pelas partes produz efeitos nos limites definidos pelo ordenamento jurídico e pelo conteúdo do acordo homologado.

A homologação da conciliação não impede, por si só, a adoção das comunicações institucionais previstas na legislação, incluindo comunicações, nem afasta a atuação dos órgãos competentes para apuração de eventuais repercussões eleitorais, penais, administrativas ou coletivas decorrentes dos mesmos fatos.

d) Fundamentação da homologação

Sempre que a demanda envolver alegações de assédio eleitoral, e caso não fique claro no termo de acordo apresentado pelas partes, recomenda-se que a decisão homologatória registre, de forma sucinta, que as pretensões relativas ao assédio eleitoral receberam tratamento expresso no acordo, indicando o alcance da composição quanto a esses pedidos.

Essa providência contribui para a adequada identificação do objeto conciliado, para a segurança jurídica das partes, para a produção de dados estatísticos confiáveis e para a efetividade das medidas de cooperação interinstitucional previstas neste Protocolo e na regulamentação aplicável.

Quadro-Síntese de Conciliação e Seus Limites

Eixo	Conteúdo essencial	Aspectos de atenção	Fundamento jurídico
Limites da autonomia da vontade.	A autonomia da vontade na conciliação não é absoluta; encontra limites na proteção dos direitos fundamentais do trabalhador e na indisponibilidade de certos direitos.	Verificar se o acordo envolve direitos indisponíveis ou irrenunciáveis; não homologar cláusulas que impliquem supressão de garantias fundamentais.	CF/88, arts. 1º, III e IV, e 7º. CLT, arts. 9º, 444 e 468. CPC, art. 190.

Delimitação objetiva do acordo.	O acordo deve delimitar objetivamente as parcelas e os fatos que estão sendo transacionados, com especificação de verbas e períodos abrangidos.	Exigir discriminação das parcelas; rejeitar cláusulas genéricas de quitação ampla e irrestrita.	CF/88, art. 5º, XXXV e LV. CLT, art. 625-E. CPC, art. 515, III.
Quitação e repercussões extraprocessuais.	A quitação restringe-se às parcelas e ao objeto expressamente especificados, não abrangendo direitos não mencionados ou fatos não discutidos no processo.	Não admitir cláusulas de quitação genérica ou de extinção de obrigações futuras; esclarecer que a quitação não prejudica a comunicação a outros órgãos.	CF/88, art. 5º, XXXV e LV. TST, Súmula 330. CLT, art. 625-E, § 1º.
Assédio eleitoral e conciliação.	O assédio eleitoral, por envolver direitos fundamentais e repercussão coletiva, possui limites específicos para transação, não podendo ser objeto de conciliação que implique renúncia ao direito fundamental.	Verificar se o acordo abrange, direta ou indiretamente, a pretensão de assédio eleitoral; nesse caso, a homologação exige cautela redobrada e fundamentação específica.	CF/88, arts. 1º, II e III, 5º, XLI, e 14. Res. CSJT n.º 355/2023, arts. 4º e 5º.
Fundamentação da homologação.	A decisão que homologa o acordo deve ser fundamentada, com análise dos limites da conciliação e da compatibilidade com os	Não homologar acordos de forma mecânica ou genérica; fundamentar expressamente a compatibilidade com	CF/88, art. 93, IX. CPC, arts. 489, § 1º, e 487, III, "b".

	direitos fundamentais envolvidos.	as diretrizes do Protocolo.	
--	-----------------------------------	-----------------------------	--



QUADRO-SÍNTESE DE CONCILIAÇÃO E SEUS LIMITES

ASSÉDIO ELEITORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

	CONTEÚDO ESSENCIAL	ASPECTOS DE ATENÇÃO
1	 LIMITES DA AUTONOMIA DA VONTADE	A autonomia da vontade na conciliação não é absoluta; encontra limites na proteção dos direitos fundamentais do trabalhador e na indisponibilidade de certos direitos.
2	 DELIMITAÇÃO OBJETIVA DO ACORDO	O acordo deve delimitar objetivamente as parcelas e os fatos que estão sendo transacionados, com especificação clara das verbas e dos períodos abrangidos.
3	 QUITAÇÃO E REPERCUSSÕES EXTRAPROCESSUAIS	A quitação do acordo restringe-se às parcelas e ao objeto expressamente especificados, não abrangendo direitos não mencionados ou fatos não discutidos no processo.
4	 ASSÉDIO ELEITORAL E CONCILIAÇÃO	O assédio eleitoral, por envolver direitos fundamentais e repercussão coletiva, possui limites específicos para transação, não podendo ser objeto de conciliação que implique renúncia à tutela jurisdicional adequada.
5	 FUNDAMENTAÇÃO DA HOMOLOGAÇÃO	A decisão que homologa o acordo deve ser fundamentada, com análise dos limites da conciliação e da compatibilidade com os direitos fundamentais envolvidos.



A conciliação deve respeitar os direitos fundamentais, ter limites claros e ser sempre homologada com fundamentação adequada.

Acordos legítimos protegem o trabalhador e fortalecem a Justiça do Trabalho.

Orientações de Procedimento

A. Limites da autonomia da vontade na conciliação

Perguntas orientadoras:

- O acordo envolve direitos fundamentais do trabalhador, especialmente relacionados à liberdade de consciência e de voto?
- Há cláusula que implique renúncia a direito indisponível ou supressão de garantia constitucional ou legal?
- A pretensão de assédio eleitoral está sendo transacionada de forma genérica ou implícita?

O que verificar:

- Natureza disponível ou indisponível dos direitos envolvidos.
- Existência de cláusula que silencie sobre a alegação de assédio eleitoral.
- Compatibilidade do acordo com a proteção dos direitos fundamentais da vítima.

B. Delimitação objetiva do acordo

Perguntas orientadoras:

- O acordo especifica claramente quais parcelas, períodos e fatos estão sendo transacionados?
- Há cláusula de quitação ampla, geral e irrestrita que abranja fatos não discutidos no processo?
- A proposta de conciliação faz referência expressa à pretensão de assédio eleitoral?

O que verificar:

- Discriminação detalhada das verbas e das rubricas no termo de conciliação.
- Ausência de cláusulas genéricas de quitação do passado ou de obrigações futuras.
- Indicação expressa, quando couber, de que a pretensão de assédio eleitoral está sendo objeto de transação.

C. Assédio eleitoral e conciliação

Perguntas orientadoras:

- A alegação de assédio eleitoral consta da petição inicial ou foi suscitada durante o processo?
- O acordo proposto silencia sobre a existência do assédio eleitoral?

- A conciliação pode ser utilizada para encobrir a prática de assédio, impedindo a atuação de outros órgãos?

O que verificar:

- Compatibilidade do acordo com a finalidade do Protocolo.
- Manutenção da obrigação de comunicar indícios de assédio a outros órgãos, independentemente da homologação.
- Adequação da fundamentação da homologação quando houver assédio eleitoral nos autos.

D. Providências processuais recomendadas

Situação	Providência
Acordo que silencia sobre o assédio eleitoral alegado nos autos	Buscar manifestação expressa das partes sobre a pretensão de assédio; não homologar acordo que implique renúncia tácita à tutela jurisdicional adequada.
Cláusula de quitação genérica e irrestrita	Recusar a cláusula; determinar sua exclusão ou especificação objetiva; fundamentar a recusa.
Acordo envolvendo direitos indisponíveis	Não homologar a cláusula que os transaciona; remeter as partes à via judicial para apreciação do mérito.
Homologação de acordo em caso de assédio eleitoral	Fundamentar expressamente a compatibilidade do acordo com as diretrizes do Protocolo; manter a comunicação aos órgãos competentes.
Indícios de assédio eleitoral não mencionados no acordo	Comunicar o Ministério Público e a Justiça Eleitoral, independentemente da homologação do acordo.



PROVIDÊNCIAS PROCESSUAIS RECOMENDADAS

ASSÉDIO ELEITORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

SITUAÇÃO	PROVIDÊNCIA
1  ACORDO QUE SILENCIA SOBRE O ASSÉDIO ELEITORAL ALEGADO NOS AUTOS	 Buscar manifestação expressa das partes sobre a pretensão de assédio eleitoral; não homologar acordo que implique renúncia tácita à tutela jurisdicional adequada.
2  CLÁUSULA DE QUITAÇÃO GENÉRICA E IRRESTRITA	 Recusar a cláusula; determinar sua exclusão ou especificação objetiva; fundamentar a recusa.
3  ACORDO ENVOLVENDO DIREITOS INDISPONÍVEIS	 Não homologar a cláusula que os transaciona; remeter as partes à via judicial para apreciação do mérito.
4  HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EM CASO DE ASSÉDIO ELEITORAL	 Fundamentar expressamente a compatibilidade do acordo com as diretrizes do Protocolo; manter a comunicação aos órgãos competentes.
5  INDÍCIOS DE ASSÉDIO ELEITORAL NÃO MENCIONADOS NO ACORDO	 Comunicar o Ministério Público e a Justiça Eleitoral, independentemente da homologação do acordo.



A conciliação não afasta o dever de proteção aos direitos fundamentais nem impede a atuação coordenada dos órgãos competentes.

Acordos claros, legítimos e fundamentados fortalecem a Justiça do Trabalho e a liberdade política do trabalhador.

E. Cuidados na fundamentação da homologação

Perguntas orientadoras:

- A decisão homologatória examinou os limites da conciliação e a compatibilidade com os direitos fundamentais envolvidos?
- A fundamentação aborda especificamente a existência ou não de assédio eleitoral nos autos?
- A homologação ressalva a comunicação a outros órgãos, quando cabível?

O que verificar:

- Observância do art. 93, IX, da CF/88 e do art. 489, § 1º, do CPC.
- Compatibilidade entre a fundamentação e o conteúdo do Protocolo.
- Registro expresso da ressalva quanto à comunicação a outros órgãos.

11 SENTENÇA

A sentença constitui o momento em que a atividade jurisdicional se concretiza por meio da solução fundamentada da controvérsia submetida ao Poder Judiciário. Nos processos que envolvam alegações de assédio eleitoral, recomenda-se que a fundamentação observe as peculiaridades do fenómeno, enfrente expressamente as questões relevantes suscitadas pelas partes e demonstre, de forma clara, o percurso lógico adotado para a formação da convicção judicial.

a) Delimitação da controvérsia

Recomenda-se que a sentença identifique expressamente as alegações relacionadas ao assédio eleitoral, delimitando as questões de fato e de direito submetidas ao julgamento.

Sempre que a demanda envolver outros pedidos, recomenda-se que as pretensões relativas ao assédio eleitoral sejam examinadas em capítulo próprio da fundamentação, permitindo clara identificação da solução adotada.

b) Fundamentação contextualizada

Na apreciação do mérito, recomenda-se que a fundamentação considere o conjunto das circunstâncias reveladas pelos autos, evitando o exame fragmentado dos fatos.

Sempre que pertinente, deverão ser considerados:

- a existência de assimetria de poder entre os envolvidos;
- o contexto organizacional em que ocorreram as condutas;
- a eventual reiteração ou sistematicidade das práticas;
- a dimensão individual, coletiva ou institucional do assédio eleitoral;
- a proximidade temporal entre os fatos e o processo eleitoral; e
- os elementos probatórios produzidos sob perspectiva integrada.

A inexistência de ameaça expressa ou de ordem direta para determinado comportamento eleitoral não afasta, por si só, a possibilidade de reconhecimento do assédio eleitoral, quando o conjunto probatório demonstrar a utilização da relação de trabalho como instrumento de influência, constrangimento ou discriminação política.

c) Dimensão coletiva e institucional

Ainda que a demanda possua natureza individual, recomenda-se que a sentença examine, sempre que os autos revelarem elementos suficientes, a existência de repercussões coletivas ou institucionais das condutas discutidas.

Essa análise poderá revelar a necessidade de adoção de providências processuais ou institucionais compatíveis com a extensão da lesão verificada, sem prejuízo dos limites objetivos da lide e da competência da Justiça do Trabalho.

d) Tutela jurisdicional adequada

Reconhecida a ocorrência de assédio eleitoral, recomenda-se que a sentença examine, de forma individualizada, a adequação das medidas necessárias à reparação integral da lesão, à cessação da conduta ilícita e à prevenção de sua repetição, observados os limites do pedido, da causa de pedir e da legislação aplicável.

A escolha das medidas jurisdicionais deverá guardar proporcionalidade com a natureza da violação reconhecida e com sua repercussão sobre os direitos fundamentais envolvidos.

e) Cooperação interinstitucional

Sempre que a instrução processual revelar fatos que possam produzir repercussões em outras esferas de responsabilização, recomenda-se que a sentença registre, quando cabível, a adoção ou a necessidade das comunicações institucionais previstas na legislação e nos atos normativos aplicáveis.

Essa providência não representa manifestação sobre a responsabilidade em outras esferas de competência, destinando-se exclusivamente a assegurar a

adequada circulação de informações entre os órgãos responsáveis pela tutela da ordem jurídica.

f) Identificação do assédio eleitoral

Sempre que reconhecida ou afastada a ocorrência de assédio eleitoral, recomenda-se que a sentença o faça de forma expressa e fundamentada, evitando soluções implícitas ou genéricas.

Quando houver pedidos específicos sobre o tema, a decisão deverá enfrentá-los objetivamente, ainda que o julgamento conclua pela improcedência, pela perda superveniente do objeto ou por outra solução processualmente admissível.

Essa providência contribui para a segurança jurídica, para a correta identificação estatística das demandas e para a adequada compreensão do alcance da coisa julgada.

g) Identificação da pessoa assediadora

Sempre que os elementos constantes dos autos permitirem a individualização da autoria das condutas reconhecidas como assédio eleitoral, recomenda-se que a sentença identifique, de forma expressa e fundamentada, a pessoa ou as pessoas responsáveis por sua prática, bem como, quando pertinente, a função ou a posição por elas ocupadas na estrutura organizacional.

Quando a conduta decorrer de atuação conjunta, recomenda-se que a decisão identifique, sempre que possível, a participação atribuída a cada agente, distinguindo os responsáveis pela prática direta dos atos, pela determinação das condutas, por sua anuência ou por sua tolerância institucional.

A adequada individualização da autoria contribui para a efetividade da cooperação interinstitucional, podendo subsidiar, observadas as competências constitucionais e legais de cada órgão, bem como o devido processo legal, a adoção de providências em outras esferas de responsabilização.

h) Identificação da aplicação do Protocolo

Sempre que a controvérsia envolver alegações de assédio eleitoral e a fundamentação da decisão observar as diretrizes metodológicas deste Protocolo, recomenda-se que a sentença registre expressamente essa circunstância.

A identificação da utilização do Protocolo contribui para a transparência da atividade jurisdicional, para a uniformização das boas práticas de julgamento, para o aperfeiçoamento da formação continuada da magistratura e para a produção

de dados destinados ao monitoramento e à avaliação da aplicação deste instrumento no âmbito da Justiça do Trabalho.

Quadro-Síntese de Sentença

Eixo	Conteúdo essencial	Aspectos de atenção	Fundamento jurídico
Delimitação da controvérsia.	A sentença deve delimitar com precisão a controvérsia, distinguindo o pedido de assédio eleitoral de outras pretensões eventualmente cumuladas.	Identificar se a causa de pedir envolve assédio eleitoral; não confundir com pedidos de rescisão indireta ou dano moral genérico.	CF/88, art. 5º, XXXV e LV. CPC, arts. 141, 489 e 492. CLT, art. 832.
Fundamentação contextualizada.	A fundamentação deve considerar o contexto em que os fatos ocorreram, incluindo assimetria de poder, ambiente organizacional, posição dos envolvidos e sucessão cronológica.	Não se limitar a descrições abstratas; relacionar os fatos ao contexto laboral e eleitoral; demonstrar a conexão entre a conduta e o cerceamento da liberdade de voto.	CF/88, arts. 5º, LIV e LV, e 93, IX. CPC, art. 489, § 1º. CLT, art. 832.
Identificação do assédio eleitoral.	A sentença deve expressamente reconhecer ou afastar a ocorrência de assédio eleitoral, à luz dos elementos caracterizadores descritos no Protocolo.	Não omitir pronunciamento sobre a alegação de assédio; fundamentar a subsunção ou a exclusão com base	CF/88, art. 5º, X e XXXV. CPC, arts. 489 e 490. Res. CSJT n.º 355/2023.

		nas provas dos autos.	
Identificação da pessoa assediadora.	A sentença deve identificar a pessoa natural responsável pela conduta de assédio, quando possível, para viabilizar a responsabilização e a comunicação a outros órgãos.	Não se limitar à responsabilidade objetiva da empresa; individualizar o agente sempre que houver prova nos autos.	CF/88, art. 5º, V e X. CC, arts. 186, 927 e 932. CLT, arts. 2º e 932.
Dimensão coletiva e institucional.	A sentença deve considerar as repercussões coletivas e institucionais do assédio eleitoral, não se limitando à esfera individual da relação de trabalho.	Verificar se a conduta transcende o interesse individual; avaliar necessidade de medidas estruturais e de comunicação a órgãos externos.	CF/88, arts. 5º, XLI, e 129. Lei n.º 9.504/1997, arts. 39 e 41. Res. CSJT n.º 355/2023, arts. 4º e 5º.
Cooperação interinstitucional na sentença.	A sentença deve determinar a comunicação do resultado do julgamento aos órgãos competentes, independentemente do resultado.	Incluir no dispositivo a determinação de comunicação ao MPT, ao MP Estadual e à Justiça Eleitoral e a outros órgãos, quando cabível.	CF/88, arts. 127 e 129. CPC, arts. 67 a 69.
Identificação da aplicação do Protocolo.	A sentença deve registrar expressamente a aplicação do Protocolo para Julgamento de Casos de Assédio Eleitoral como	Mencionar o Protocolo na fundamentação; demonstrar que as diretrizes foram observadas na	Res. CSJT n.º 355/2023, arts. 1º e 2º.

	fundamento metodológico.	análise do caso concreto.	
Tutela jurisdicional adequada.	A sentença deve fixar tutela jurisdicional adequada à gravidade e à modalidade do assédio, incluindo reparação integral, medidas inibitórias e estruturais.	Adequar a tutela à extensão do dano; não se limitar à reparação pecuniária quando cabíveis medidas preventivas ou estruturantes.	CF/88, art. 5º, V e X. CC, arts. 186 e 927. CPC, arts. 497, 536 e 537.

 QUADRO-SÍNTESE DE SENTENÇA ASSÉDIO ELEITORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO		
EIXO	CONTEÚDO ESSENCIAL	ASPECTOS DE ATENÇÃO
1  DELIMITAÇÃO DA CONTROVÉRSIA	A sentença deve delimitar com precisão a controvérsia, distinguindo o pedido de assédio eleitoral de outras pretensões eventualmente cumuladas.	 Identificar se a causa de pedir envolve assédio eleitoral; não confundir com pedidos de rescisão indireta ou dano moral genérico.
2  FUNDAMENTAÇÃO CONTEXTUALIZADA	A fundamentação deve considerar o contexto em que os fatos ocorreram, incluindo assimetria de poder, ambiente organizacional, posição dos envolvidos e sucessão cronológica.	 Não se limitar a descrições abstratas; relacionar os fatos ao contexto laboral e eleitoral; demonstrar a conexão entre a conduta e o cerceamento da liberdade de voto.
3  IDENTIFICAÇÃO DO ASSÉDIO ELEITORAL	A sentença deve expressamente reconhecer ou afastar a ocorrência de assédio eleitoral, à luz dos elementos caracterizadores descritos no Protocolo.	 Não omitir pronunciamento sobre a alegação de assédio; fundamentar a subsunção ou a exclusão com base nas provas dos autos.
4  IDENTIFICAÇÃO DA PESSOA ASSEDIADORA	A sentença deve identificar a pessoa natural responsável pela conduta de assédio, quando possível, para viabilizar a responsabilização e a comunicação a outros órgãos.	 Não se limitar à responsabilidade objetiva da empresa; individualizar o agente sempre que houver prova nos autos.
5  DIMENSÃO COLETIVA E INSTITUCIONAL	A sentença deve considerar as repercussões coletivas e institucionais do assédio eleitoral, não se limitando à esfera individual da relação de trabalho.	 Verificar se a conduta transcende o interesse individual; avaliar necessidade de medidas estruturais e de comunicação a órgãos externos.
6  COOPERAÇÃO INTERINSTITUCIONAL NA SENTENÇA	A sentença deve determinar a comunicação do resultado do julgamento aos órgãos competentes, independentemente do resultado.	 Incluir no dispositivo a determinação de comunicação ao MPT, MP Estadual e à Justiça Eleitoral e a outros órgãos, quando cabível.
7  IDENTIFICAÇÃO DA APLICAÇÃO DO PROTOCOLO	A sentença deve registrar expressamente a aplicação do Protocolo para Julgamento de Casos de Assédio Eleitoral como fundamento metodológico.	 Mencionar o Protocolo na fundamentação; demonstrar que as diretrizes foram observadas na análise do caso concreto.
8  TUTELA JURISDICIONAL ADEQUADA	A sentença deve fixar tutela jurisdicional adequada à gravidade e à modalidade do assédio, incluindo reparação integral, medidas inibitórias e estruturais.	 Adequar a tutela à extensão do dano; não se limitar à reparação pecuniária quando cabíveis medidas preventivas ou estruturantes.
 Sentenças claras, fundamentadas e completas fortalecem a proteção da liberdade de voto e a integridade das relações de trabalho. Aplicar o Protocolo é assegurar justiça efetiva e compromisso com a democracia.		

Orientações de Procedimento

A. Delimitação da controvérsia na sentença

Perguntas orientadoras:

- A petição inicial alega, expressa ou implicitamente, a ocorrência de assédio eleitoral?
- A causa de pedir envolve conduta de coação, intimidação ou constrangimento relacionada ao voto?
- Há pedidos cumulados que podem ser confundidos com a pretensão de assédio eleitoral?

O que verificar:

- Delimitação precisa da controvérsia no relatório da sentença.
- Distinção entre assédio eleitoral e outras figuras jurídicas (rescisão indireta, dano moral genérico, assédio moral comum).
- Pronunciamento expreso sobre a alegação de assédio eleitoral, ainda que para afastá-la.

B. Estrutura da fundamentação

Elemento	Orientação
Contexto fático	Descrever a dinâmica das relações de trabalho, a posição hierárquica dos envolvidos, o ambiente organizacional e a sucessão cronológica dos fatos.
Elementos caracterizadores	Apreciar, de forma sistêmica e contextual, os elementos subjetivo-ativo, objetivo, teleológico, contextual e consequencial do assédio eleitoral.
Provas	Valorar o conjunto probatório de forma integrada, com destaque para a prova indiciária, digital e testemunhal.

Subsunção	Fundamentar a subsunção ou a exclusão da conduta ao conceito de assédio eleitoral com base nas provas e no contexto fático demonstrado.
Indícios de ilícito eleitoral na fundamentação	Determinação de remessa de cópias ao Ministério Público Eleitoral e à Justiça Eleitoral.
Identificação do agressor	Inclusão incidental do nome fora do dispositivo; responsabilização solidária ou subsidiária, conforme o caso.
Identificação de indícios de ilícitos externos à competência da Justiça do Trabalho	Registro incidental, permitindo conhecimento pelas instâncias competentes.
Protocolo	Registrar expressamente a aplicação do Protocolo para Julgamento de Casos de Assédio Eleitoral como fundamento metodológico da decisão.

 ESTRUTURA DA FUNDAMENTAÇÃO ASSÉDIO ELEITORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO		
ELEMENTO	ORIENTAÇÃO	
1  CONTEXTO FÁTICO		Descrever a dinâmica das relações de trabalho, a posição hierárquica dos envolvidos, o ambiente organizacional e a sucessão cronológica dos fatos.
2  ELEMENTOS CARACTERIZADORES		Apreciar, de forma sistêmica e contextual, os elementos subjetivo-ativo, objetivo, teleológico, contextual e consequential do assédio eleitoral.
3  PROVAS		Valorar o conjunto probatório de forma integrada, com destaque para a prova indiciária, digital e testemunhal.
4  SUBSUNÇÃO		Fundamentar a subsunção ou a exclusão da conduta ao conceito de assédio eleitoral com base nas provas e no contexto fático demonstrado.
5  INDÍCIOS DE ILÍCITO ELEITORAL NA FUNDAMENTAÇÃO		Determinação de remessa de cópias ao Ministério Público Eleitoral e à Justiça Eleitoral.
6  IDENTIFICAÇÃO DO AGRESSOR		Inclusão incidental do nome fora do dispositivo; responsabilização solidária ou subsidiária, conforme o caso.
7  INDÍCIOS DE ILÍCITOS EXTERNOS À COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO		Registro incidental, permitindo conhecimento pelas instâncias competentes.
8  PROTOCOLO		Registrar expressamente a aplicação do Protocolo para Julgamento de Casos de Assédio Eleitoral como fundamento metodológico da decisão.
 Uma fundamentação completa, contextualizada e estruturada garante justiça efetiva, protege a liberdade de voto e fortalece a atuação coordenada do sistema de Justiça.		

C. Dispositivo da sentença

Perguntas orientadoras:

- A procedência ou a improcedência do pedido está claramente explicitada no dispositivo?
- O dispositivo determina a comunicação do resultado aos órgãos competentes?
- A tutela jurisdicional fixada é adequada à gravidade e à modalidade do assédio?
- A pessoa assediadora foi identificada, individualizada e constou do dispositivo?

O que verificar:

- Julgamento expresso do pedido de assédio eleitoral.
- Condenação do responsável, com individualização da pessoa assediadora quando possível.
- Fixação de reparação integral (danos morais e materiais).
- Medidas inibitórias e estruturantes, quando cabíveis.
- Determinação de comunicação ao MPT, à Justiça Eleitoral e a outros órgãos.
- Registro da aplicação do Protocolo.

D. Providências no dispositivo conforme a situação

Situação	Providência no dispositivo
Procedência do pedido de assédio eleitoral	Condenação responsável; reparação integral; medidas inibitórias; comunicação aos órgãos competentes.
Improcedência do pedido de assédio eleitoral	Fundamentação da exclusão; comunicação aos órgãos competentes se houver indícios de ilícito eleitoral ou criminal, independentemente da improcedência.

Prática reiterada ou repercussão coletiva	Medidas estruturais (políticas de prevenção, treinamento, monitoramento); comunicação ao MPT para tutela coletiva.
---	--

 PROVIDÊNCIAS NO DISPOSITIVO CONFORME A SITUAÇÃO 	
SITUAÇÃO	PROVIDÊNCIA NO DISPOSITIVO
1  PROCEDÊNCIA DO PEDIDO DE ASSÉDIO ELEITORAL	 • Condenação do empregador e individualização da pessoa assediadora; • Reparação integral; • Medidas inibitórias; • Comunicação aos órgãos competentes.
2  IMPROCEDÊNCIA DO PEDIDO DE ASSÉDIO ELEITORAL	 • Fundamentação da exclusão; • Comunicação aos órgãos competentes se houver indícios de ilícito eleitoral ou criminal, independentemente da improcedência.
3  PRÁTICA REITERADA OU REPERCUSSÃO COLETIVA	 • Medidas estruturais (políticas de prevenção, treinamento, monitoramento); • Comunicação ao MPT para tutela coletiva.
 A decisão deve refletir a gravidade e o impacto do assédio eleitoral, assegurando reparação, prevenção e cooperação institucional.	

Orientações de Procedimento

Condutas que devem ser evitadas	Justificativa
Omitir pronunciamento expresse sobre a alegação de assédio eleitoral na sentença.	A omissão configura negativa de prestação jurisdicional e viola o dever de fundamentação das decisões judiciais (CF/88, art. 93, IX; CPC, art. 489, § 1º).
Fundamentar a sentença de forma abstrata, sem considerar o contexto fático e probatório.	A análise contextual é essencial para a identificação do assédio eleitoral; a fundamentação genérica compromete a

	subsunção jurídica e a efetividade da tutela (CF/88, art. 5º, LIV e LV; CPC, art. 489, § 1º).
Confundir assédio eleitoral com assédio moral comum ou rescisão indireta na fundamentação.	O assédio eleitoral possui elementos caracterizadores próprios (especialmente o teleológico); sua confusão com figuras jurídicas diversas pode levar a erro de subsunção e inadequação da tutela (CF/88, arts. 5º, XLI, e 14).
Limitar a responsabilização à pessoa jurídica, sem identificar a pessoa natural assediadora.	A individualização do agente é relevante para a responsabilização nas esferas eleitoral e criminal; sua omissão pode dificultar ou inviabilizar a atuação de outros órgãos (CF/88, art. 5º, V e X; CC, arts. 186 e 927).
Restringir a tutela jurisdicional à reparação pecuniária individual, desconsiderando medidas estruturais ou coletivas.	O assédio eleitoral tem repercussão coletiva e democrática que transcende a esfera individual; a tutela inadequada pode perpetuar a prática ilícita no ambiente de trabalho (CF/88, art. 5º, XLI; CPC, arts. 497 e 536).
Deixar de determinar, no dispositivo, a comunicação aos órgãos competentes.	A comunicação ao MPT, ao MP Eleitoral e à Justiça Eleitoral é essencial para a atuação coordenada do sistema de Justiça; sua omissão compromete a efetividade da tutela e a prevenção de novos ilícitos (CF/88, arts. 127 e 129).
Não registrar na sentença a aplicação do Protocolo.	O registro expresso da aplicação do Protocolo é relevante para a transparência metodológica, para a uniformidade jurisprudencial e para o aperfeiçoamento institucional (Res. CSJT n.º 355/2023, arts. 1º e 2º).

 CONDUTAS QUE DEVEM SER EVITADAS NA SENTENÇA EM CASOS DE ASSÉDIO ELEITORAL		
CONDUTA A SER EVITADA		ORIENTAÇÃO
1	 OMITIR PRONUNCIAMENTO EXPRESSO SOBRE A ALEGAÇÃO DE ASSÉDIO ELEITORAL	 A sentença deve enfrentar expressamente a alegação de assédio eleitoral, evitando negativa de prestação jurisdicional e assegurando o dever de fundamentação.
2	 FUNDAMENTAR A SENTENÇA DE FORMA ABSTRATA, SEM CONSIDERAR O CONTEXTO FÁTICO E PROBATÓRIO	 A análise deve considerar o contexto dos fatos, a dinâmica das relações de trabalho e o conjunto probatório para uma fundamentação adequada e efetiva.
3	 CONFUNDIR ASSÉDIO ELEITORAL COM ASSÉDIO MORAL COMUM OU RESCISÃO INDIRETA NA FUNDAMENTAÇÃO	 Reconhecer os elementos próprios do assédio eleitoral, especialmente sua finalidade de influência política, para evitar erro de subsunção e tutela inadequada.
4	 LIMITAR A RESPONSABILIZAÇÃO À PESSOA JURÍDICA, SEM IDENTIFICAR A PESSOA NATURAL ASSEDIADORA	 Identificar a pessoa natural responsável sempre que possível, viabilizando a atuação nas esferas eleitoral e criminal e a responsabilização adequada.
5	 RESTRINGIR A TUTELA À REPARAÇÃO PECUNIÁRIA INDIVIDUAL, DESCONSIDERANDO MEDIDAS ESTRUTURAIS OU COLETIVAS	 Avaliar a necessidade de medidas inibitórias e estruturais, considerando a repercussão coletiva e democrática do assédio eleitoral no ambiente de trabalho.
6	 DEIXAR DE DETERMINAR, NO DISPOSITIVO, A COMUNICAÇÃO AOS ÓRGÃOS COMPETENTES	 Prever, quando cabível, a comunicação ao MPT, Ministério Público Eleitoral, Justiça Eleitoral e demais órgãos competentes para atuação coordenada e prevenção de novos ilícitos.
7	 NÃO REGISTRAR NA SENTENÇA A APLICAÇÃO DO PROTOCOLO	 Registrar expressamente a aplicação do Protocolo como fundamento metodológico da decisão, promovendo transparência e uniformidade na atuação judicial.
 Uma sentença completa, contextualizada e fundamentada fortalece a tutela jurisdicional, protege a liberdade política e contribui para um ambiente de trabalho democrático.		

12 REPARAÇÃO E MEDIDAS INIBITÓRIAS

A tutela jurisdicional dos casos de assédio eleitoral não se limita à reparação de danos já consumados. Sempre que presentes os pressupostos legais, a atuação da Justiça do Trabalho deverá buscar, igualmente, prevenir a continuidade das condutas ilícitas, impedir sua repetição e restabelecer ambiente de trabalho compatível com a liberdade política, a dignidade da pessoa humana e os valores democráticos.

A definição da tutela jurisdicional deverá observar os princípios da proporcionalidade, da adequação, da efetividade e da reparação integral, considerando as peculiaridades do caso concreto, a extensão da lesão, a natureza da conduta e seus efeitos sobre a pessoa trabalhadora, o ambiente de trabalho e, quando pertinente, a coletividade.

a) Reparação integral

Reconhecida a ocorrência de assédio eleitoral, recomenda-se que a tutela jurisdicional seja apta a proporcionar reparação integral das lesões efetivamente demonstradas, observados os limites do pedido, da causa de pedir e da legislação aplicável.

Na definição das medidas cabíveis, o magistrado poderá considerar, entre outros aspectos:

- a intensidade da violação aos direitos fundamentais;
- a duração e a reiteração das condutas;
- o grau de vulnerabilidade da vítima;
- a posição hierárquica dos responsáveis;
- a extensão individual, coletiva ou institucional da prática; e
- os efeitos produzidos sobre o ambiente de trabalho.

b) Medidas inibitórias

Sempre que presentes os pressupostos legais, recomenda-se a adoção de medidas destinadas a impedir a continuidade ou a repetição das práticas de assédio eleitoral.

As medidas inibitórias poderão compreender obrigações de fazer, de não fazer ou outras providências aptas a prevenir novas violações, observadas a necessidade, a adequação e a proporcionalidade da tutela.

Especial atenção deverá ser conferida às situações em que a prática ilícita decorra de procedimentos organizacionais, orientações institucionais ou condutas reiteradas capazes de atingir outros trabalhadores.

c) Medidas estruturais

Nos casos em que os autos revelarem práticas coletivas, reiteradas ou institucionais de assédio eleitoral, recomenda-se avaliar, observados os limites do pedido, do contraditório, da causa de pedir e da competência da Justiça do Trabalho, a adoção de medidas estruturais aptas a eliminar ou reduzir as causas que favoreceram a ocorrência das condutas ilícitas.

As medidas estruturais distinguem-se das tutelas reparatórias tradicionais porque não se limitam à recomposição de lesões já consumadas. Seu objetivo consiste em promover modificações na organização, nos procedimentos internos ou nas práticas institucionais que contribuíram para a violação dos direitos fundamentais, buscando prevenir a repetição das condutas e assegurar proteção mais efetiva à liberdade política das pessoas trabalhadoras.

Essa modalidade de tutela aproxima-se da concepção de processo estrutural, compreendido como aquele voltado à transformação de situações de desconformidade institucional ou organizacional que não podem ser adequadamente solucionadas por provimentos judiciais exclusivamente condenatórios ou reparatórios. Nesses casos, a atuação jurisdicional dirige-se não apenas à solução do conflito individual submetido ao juízo, mas também à superação das disfunções estruturais que favoreceram a prática ilícita, observados os limites do pedido, da competência da Justiça do Trabalho e do devido processo legal.

Sempre que compatíveis com a natureza da demanda, poderão ser consideradas, entre outras, as seguintes medidas:

- revisão ou elaboração de políticas institucionais de prevenção e enfrentamento ao assédio eleitoral;
- implementação ou aperfeiçoamento de canais internos de denúncia, com garantia de confidencialidade e proteção contra retaliações;
- adoção de programas permanentes de capacitação de dirigentes, gestores e trabalhadores sobre liberdade política, direitos fundamentais e limites do poder diretivo durante o período eleitoral;
- revisão de normas internas, códigos de conduta e procedimentos administrativos incompatíveis com a proteção da liberdade política;
- instituição de mecanismos de monitoramento, auditoria ou acompanhamento das medidas adotadas;
- ampla divulgação, no ambiente de trabalho, dos direitos relacionados à liberdade política e dos canais institucionais destinados ao recebimento de denúncias; e
- outras providências aptas a prevenir a repetição das práticas reconhecidas na decisão judicial.

Na definição dessas medidas, recomenda-se observar os princípios da proporcionalidade, da adequação, da necessidade e da cooperação, privilegiando soluções que, sem comprometer a autonomia da organização, sejam efetivamente capazes de eliminar as causas estruturais da violação e promover ambiente de trabalho compatível com os valores do Estado Democrático de Direito.

d) Proporcionalidade da tutela

As medidas jurisdicionais deverão guardar correspondência com a gravidade da conduta reconhecida, evitando tanto a insuficiência da proteção quanto a imposição de restrições desnecessárias às atividades da organização.

Na definição da tutela, recomenda-se considerar a efetividade da medida para prevenir novas violações, sua viabilidade prática e sua aptidão para restabelecer a plena fruição dos direitos fundamentais atingidos.

e) Cumprimento da decisão

Sempre que possível, recomenda-se que as decisões estabeleçam obrigações formuladas de maneira clara, objetiva e passível de fiscalização, indicando, quando necessário, prazo para cumprimento e critérios para verificação de sua execução.

Nas obrigações de caráter continuado, poderá ser recomendável a adoção de mecanismos que permitam acompanhar o efetivo cumprimento das determinações judiciais, observadas as regras processuais aplicáveis.

f) Integração com outras formas de tutela

A tutela jurisdicional concedida pela Justiça do Trabalho não exclui nem substitui outras medidas eventualmente cabíveis nas esferas eleitoral, administrativa, penal ou coletiva.

Sempre que presentes os pressupostos legais, recomenda-se que a adoção das medidas reparatórias ou inibitórias seja acompanhada das providências de cooperação interinstitucional previstas neste Protocolo e na regulamentação aplicável, favorecendo a atuação coordenada dos órgãos competentes.

Quadro-Síntese de Reparação e Medidas Inibitórias

Eixo	Conteúdo essencial	Aspectos de atenção	Fundamento jurídico
-------------	---------------------------	----------------------------	----------------------------

Reparação integral	A reparação deve abranger a totalidade dos danos sofridos pela vítima, incluindo danos morais, materiais e existenciais, de forma ampla e efetiva.	Não limitar a reparação ao dano moral genérico; considerar danos materiais, lucros cessantes e danos existenciais; avaliar a extensão da lesão à liberdade política.	CF/88, art. 5º, V e X. CC, arts. 186, 927 e 944. CLT, arts. 402 e 403.
Medidas inibitórias	Medidas destinadas a prevenir, cessar ou impedir a reiteração da conduta de assédio eleitoral, incluindo obrigações de fazer e não fazer com fixação de astreintes.	Atuar de ofício quando houver risco de continuidade ou reiteração; fixar multas proporcionais e efetivas; não se limitar à reparação pecuniária quando cabível prevenção.	CF/88, art. 5º, XXXV. CPC, arts. 497, 536 e 537. CLT, art. 769.
Medidas estruturais	Determinações judiciais voltadas à reorganização de práticas institucionais, como implantação de políticas de prevenção, treinamentos e canais de denúncia.	Identificar práticas institucionais que favorecem o assédio; adequar a medida à estrutura do empregador; fixar prazos e indicadores de cumprimento.	CF/88, arts. 5º, XLI, e 7º, XXII. CPC, art. 536. Res. CSJT n.º 355/2023, arts. 4º e 5º.
Proporcionalidade da tutela	A tutela jurisdicional deve ser proporcional à gravidade da conduta, à extensão do dano e à capacidade	Considerar a gravidade da conduta, a repercussão social, o porte do empregador e o caráter pedagógico da medida; não fixar indenizações irrisórias.	CF/88, art. 5º, V e LIV. CC, art. 944. CLT, art. 8º.

	econômica do ofensor, sem subdimensionar a resposta.		
Cumprimento da decisão	O juiz deve adotar medidas para assegurar o cumprimento efetivo das obrigações fixadas, incluindo tutela específica, astreintes e medidas executivas atípicas.	Não se limitar à execução por quantia certa quando a tutela for específica; flexibilizar meios executivos para garantir a efetividade.	CF/88, art. 5º, XXXV e LIV. CPC, arts. 497, 536 e 139, IV.
Integração com outras formas de tutela	A tutela reparatória e inibitória na esfera trabalhista pode integrar-se com outras formas de tutela (eleitoral, cível, administrativa), sem prejuízo de cumulação.	Informar a vítima sobre a possibilidade de busca de outras esferas; comunicar órgãos competentes; efetuar registros na decisão que possam ser utilizados por outros órgãos, não excluir outras formas de responsabilização.	CF/88, arts. 5º, XXXV, e 129. Lei n.º 9.504/1997, arts. 39 e 41.

 QUADRO-SÍNTESE DE REPARAÇÃO E MEDIDAS INIBITÓRIAS ASSÉDIO ELEITORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO		
EIXO	CONTEÚDO ESSENCIAL	ASPECTOS DE ATENÇÃO
1  REPARAÇÃO INTEGRAL	- A reparação deve abranger todos os danos sofridos pela vítima, de forma ampla e efetiva. - Inclui danos morais, materiais e existenciais.	 - Não limitar a reparação ao dano moral genérico. - Considerar danos materiais, lucros cessantes e danos existenciais, avaliando a extensão da lesão à liberdade política.
2  MEDIDAS INIBITÓRIAS	- Medidas para prevenir, cessar ou impedir a reiteração da conduta de assédio eleitoral. - Podem incluir obrigações de fazer e não fazer, com fixação de multas (astreintes).	 - Atuar de ofício quando houver risco de continuidade. - Fixar multas proporcionais e efetivas; não se limitar à reparação pecuniária quando houver necessidade de prevenção.
3  MEDIDAS ESTRUTURAIS	- Determinações voltadas à reorganização de práticas institucionais. - Ex.: políticas de prevenção, treinamentos e canais de denúncia.	 - Identificar práticas institucionais que favorecem o assédio. - Adequar a medida à estrutura do empregador; fixar prazos e indicadores de cumprimento.
4  PROPORCIONALIDADE DA TUTELA	- A tutela deve ser proporcional à gravidade da conduta, à extensão do dano e à capacidade econômica do ofensor. - Sem subdimensionar a resposta.	 - Considerar a gravidade da conduta, a repercussão social, o porte do empregador e o caráter pedagógico da medida. - Não fixar indenizações irrisórias.
5  CUMPRIMENTO DA DECISÃO	- O juiz deve adotar medidas para assegurar o cumprimento efetivo das obrigações fixadas. - Podem ser usadas tutela específica, astreintes e medidas executivas atípicas.	 - Não se limitar à execução por quantia certa quando a tutela for específica. - Flexibilizar meios executivos para garantir a efetividade da decisão.
6  INTEGRAÇÃO COM OUTRAS FORMAS DE TUTELA	A tutela reparatória e inibitória pode integrar-se com outras esferas (eleitoral, cível, administrativa e criminal), sem prejuízo de cumulação.	 - Informar a vítima sobre a possibilidade de busca de outras esferas e comunicar órgãos competentes. - Efetuar registros na decisão que possam ser utilizados por outros órgãos, não excluindo outras formas de responsabilização.
 Reparar e prevenir são passos essenciais para proteger a liberdade política, promover ambientes de trabalho íntegros e fortalecer a democracia.		

Orientações de Procedimento

A. Escolha da tutela jurisdicional adequada

Perguntas orientadoras:

- A conduta de assédio eleitoral ainda está ocorrendo ou já cessou?
- Há risco de reiteração da conduta ou de retaliação contra a vítima?
- A prática de assédio decorre de falha estrutural ou institucional do empregador?
- A tutela reparatória pecuniária é suficiente ou medidas preventivas são necessárias?

O que verificar:

- Natureza da tutela mais adequada (reparatória, inibitória, estrutural ou cumulativa).
- Gravidade e extensão do dano.
- Porte do empregador e capacidade de cumprimento das medidas.
- Interesse público e repercussão coletiva do caso.

B. Tipos de tutela e parâmetros

Tipo de tutela	Finalidade	O que fixar	Cuidados
Reparação integral	Compensar a vítima pelos danos sofridos.	Danos morais (valor proporcional); danos materiais (comprovação); danos existenciais (alteração lesiva na vida da vítima).	Não fixar indenização irrisória nem excessiva; considerar gravidade, porte do empregador e caráter pedagógico; atentar para dano reflexo à família.
Medidas inibitórias	Prevenir, cessar ou impedir reiteração da conduta.	Obrigações de não fazer (abstenção); obrigações de fazer (treinamentos, canais de denúncia);	Fixar multa em valor suficiente para inibir o descumprimento; reverter multa à vítima ou ao

		astreintes (multa diária ou periódica).	Fundo de Amparo ao Trabalhador.
Medidas estruturais	Reorganizar práticas institucionais que favorecem o assédio.	Políticas de prevenção; comitês de enfrentamento; adequação de normas internas; programas de capacitação.	Fixar prazos razoáveis para implementação; estabelecer indicadores de cumprimento; determinar comprovação periódica.
Tutela coletiva	Proteger grupo de trabalhadores atingidos pela mesma prática.	Reparação coletiva; obrigações de fazer de alcance geral; comunicação ao MPT.	Considerar litisconsórcio; comunicar o MPT para eventual ação civil pública.

C. Proporcionalidade da tutela

Perguntas orientadoras:

- O valor da indenização é compatível com a gravidade da conduta e com o porte do empregador?
- As medidas inibitórias são adequadas para prevenir a reiteração?
- Há equilíbrio entre a proteção da vítima e a onerosidade excessiva ao ofensor?

O que verificar:

- Proporcionalidade entre a conduta e a resposta jurisdicional.
- Capacidade econômica do ofensor para cumprir as obrigações fixadas.
- Caráter pedagógico e preventivo da tutela.

D. Cumprimento da decisão

Perguntas orientadoras:

- A decisão fixou tutela específica ou apenas condenação ao pagamento de quantia?

- As astreintes foram fixadas em valor suficiente para assegurar o cumprimento?
- Há necessidade de medidas executivas atípicas (apreensão de documentos, bloqueio de sistemas, suspensão de atividades)?

O que verificar:

- Utilização de meios executivos adequados à tutela concedida.
- Possibilidade de flexibilização dos meios executivos (CPC, art. 139, IV).
- Efetividade do cumprimento em tempo razoável.

E. Providências processuais recomendadas

Situação	Providência
Conduta ainda em curso	Concessão de tutela inibitória urgente (obrigação de não fazer) com astreintes.
Dano moral configurado	Fixação de indenização proporcional (CF/88, art. 5º, V e X; CC, arts. 186 e 927).
Falha estrutural no ambiente de trabalho	Determinação de medidas estruturais (políticas de prevenção, treinamentos, canais de denúncia).
Prática reiterada ou coletiva	Comunicação ao MPT; tutela coletiva; medidas de alcance geral.
Risco de descumprimento da decisão	Fixação de astreintes em valor efetivo; medidas executivas atípicas.
Cumulação de esferas de responsabilização	Informar a vítima; comunicar Justiça Eleitoral e Ministério Público Eleitoral.

PARTE IV

13 BOAS PRÁTICAS

As recomendações reunidas neste capítulo sintetizam as principais diretrizes metodológicas apresentadas ao longo deste Protocolo. Seu objetivo é favorecer a uniformização das boas práticas jurisdicionais, contribuir para maior efetividade da tutela dos direitos fundamentais envolvidos e estimular atuação coordenada entre a Justiça do Trabalho e as demais instituições responsáveis pela proteção da democracia.

As orientações a seguir não substituem a análise do caso concreto nem restringem a independência funcional da magistratura, constituindo referências destinadas a auxiliar a condução do processo e a fundamentação das decisões judiciais.

a) Compreender o assédio eleitoral em sua dimensão democrática

Reconhecer que o assédio eleitoral ultrapassa os limites do conflito individual trabalhista, podendo atingir simultaneamente a liberdade política da pessoa trabalhadora, a coletividade de trabalhadores e a normalidade do processo democrático.

b) Identificar precocemente a hipótese de assédio eleitoral

Examinar, desde o recebimento da petição inicial, se os fatos narrados revelam indícios de assédio eleitoral, ainda que a parte não utilize essa qualificação jurídica ou formule pedidos específicos sobre o tema.

c) Considerar o contexto em que os fatos ocorreram

Analisar as condutas de forma contextualizada, levando em consideração a estrutura organizacional, a assimetria de poder existente na relação de trabalho, a proximidade do período eleitoral, a repetição das práticas e a dependência econômica do trabalhador.

d) Valorizar adequadamente a prova

Examinar conjuntamente provas documentais, testemunhais, digitais, indiciárias e o contexto organizacional, evitando a fragmentação da análise e considerando as dificuldades inerentes à demonstração do assédio eleitoral.

e) Preservar e produzir provas úteis

Adotar, sempre que necessário, medidas destinadas à preservação de elementos probatórios, especialmente registros digitais, e avaliar a conveniência da produção de provas que possam ser úteis também para a apuração dos fatos em outras esferas de responsabilização.

f) Conferir efetividade à condução processual

Promover a adequada organização do processo, assegurar seu correto cadastramento, apreciar tempestivamente pedidos de tutela provisória e conferir tramitação prioritária às demandas envolvendo assédio eleitoral, sempre que cabível.

g) Estimular a cooperação interinstitucional

Utilizar os mecanismos de cooperação previstos no ordenamento jurídico, promovendo, quando presentes os pressupostos legais, o compartilhamento de informações, a circulação de provas, a realização de atos concertados e a comunicação tempestiva aos órgãos competentes.

h) Conduzir adequadamente a solução consensual

Estimular a conciliação, assegurando que eventuais acordos tratem expressamente das pretensões relacionadas ao assédio eleitoral, evitando cláusulas genéricas de quitação que impeçam a identificação objetiva do alcance da composição.

i) Fundamentar expressamente as decisões

Enfrentar de forma específica as alegações relativas ao assédio eleitoral, explicitar os fundamentos da valoração da prova, identificar, sempre que possível, a pessoa responsável pelas condutas reconhecidas e registrar a aplicação deste Protocolo quando suas diretrizes forem observadas.

j) Adotar tutela jurisdicional adequada

Sempre que presentes os pressupostos legais, privilegiar medidas aptas não apenas à reparação dos danos já produzidos, mas também à cessação das condutas ilícitas, à prevenção de sua repetição e à eliminação das causas que favoreçam sua ocorrência.

k) Favorecer a atuação coordenada do sistema de Justiça

Promover, sempre que cabível, a comunicação e o aproveitamento dos elementos produzidos no processo trabalhista, de modo a possibilitar a atuação da

Justiça Eleitoral, do Ministério Público do Trabalho, do Ministério Público Eleitoral e dos demais órgãos competentes, respeitadas suas atribuições constitucionais e legais.

I) Contribuir para o aperfeiçoamento institucional

Realizar o adequado registro estatístico das demandas, compartilhar experiências bem-sucedidas e estimular a disseminação de boas práticas, contribuindo para o aprimoramento contínuo da atuação da Justiça do Trabalho na prevenção e no enfrentamento do assédio eleitoral.

Quadro-Síntese de Boas Práticas

Eixo	Conteúdo essencial	Aspectos de atenção	Fundamento jurídico
Compreensão democrática do assédio eleitoral	O assédio eleitoral deve ser compreendido em sua dimensão democrática, como conduta que atenta contra a liberdade de consciência e o exercício livre do voto.	Não reduzir o assédio eleitoral a mero conflito individual; considerar sua repercussão no Estado Democrático de Direito.	CF/88, arts. 1º, II e III, e 14. Res. CSJT n.º 355/2023, arts. 1º e 2º.
Identificação precoce	Identificar precocemente a alegação da existência de assédio eleitoral, desde o recebimento da petição inicial e durante toda a condução do processo.	Capacitar-se para reconhecer assédio eleitoral ainda que não nomeado expressamente; atentar para pedidos que envolvam período eleitoral.	CF/88, art. 5º, XXXV e LV. CPC, art. 139. CLT, art. 765.

Análise contextual	Considerar o contexto em que os fatos ocorreram, incluindo assimetria de poder, ambiente organizacional e relações hierárquicas.	Não analisar fatos de forma isolada; integrar elementos probatórios; considerar a dinâmica das relações de trabalho.	CF/88, arts. 5º, LIV e LV. CPC, arts. 371 e 375.
Valoração adequada da prova	Valorizar adequadamente a prova, considerando a prova indiciária, digital e testemunhal, sem exigir prova impossível.	Aplicar a teoria do ônus dinâmico; não exigir prova direta; preservar e produzir provas úteis de ofício.	CF/88, art. 5º, LV. CLT, art. 818, §§ 1º e 2º. CPC, arts. 369 e 373.
Preservação e produção de provas	Preservar e produzir provas úteis à demonstração do assédio, atuando de ofício quando necessário.	Determinar preservação de registros digitais; produzir prova antecipada quando houver risco de perecimento.	CF/88, arts. 5º, XXXV. CPC, arts. 300, 381 e 382. CLT, art. 765.
Efetividade na condução processual	Conferir efetividade à condução processual, com tramitação prioritária e tutelas de urgência adequadas.	Priorizar processos durante período eleitoral; conceder tutelas de urgência quando presentes os requisitos.	CF/88, art. 5º, LXXVIII. Res. CSJT n.º 355/2023, arts. 8º e 9º. CPC, arts. 300 a 302.
Cooperação interinstitucional.	Estimular a cooperação interinstitucional, comunicando indícios a outros órgãos e	Não postergar comunicação; preservar provas para outras esferas;	CF/88, arts. 127 e 129. Lei n.º 9.504/1997, arts. 39 e 41.

	promovendo atos concertados.	atuar de forma coordenada.	CPC, arts. 67 a 69.
Conciliação responsável.	Conduzir adequadamente a solução consensual, respeitando os limites da autonomia da vontade e a indisponibilidade de direitos fundamentais.	Não homologar acordos com quitação genérica; fundamentar a homologação; ressalvar comunicação a órgãos externos.	CF/88, arts. 1º, III e IV, e 7º. CLT, arts. 9º, 444 e 468. CPC, arts. 190 e 489.
Fundamentação expressa.	Fundamentar expressamente as decisões, com aplicação das diretrizes do Protocolo e análise contextualizada das provas.	Não proferir decisões genéricas; registrar aplicação do Protocolo; demonstrar subsunção dos fatos ao conceito de assédio eleitoral.	CF/88, art. 93, IX. CPC, art. 489, § 1º. Res. CSJT n.º 355/2023, arts. 1º e 2º.
Tutela jurisdicional adequada.	Adotar tutela jurisdicional adequada à gravidade e à modalidade do assédio, incluindo reparação integral, medidas inibitórias e estruturais.	Considerar cumulação de tutelas; não se limitar à reparação pecuniária; fixar medidas proporcionais.	CF/88, art. 5º, V, X e XXXV. CPC, arts. 497, 536 e 537. CC, arts. 186 e 927.
Atuação coordenada do sistema de Justiça.	Favorecer a atuação coordenada do sistema de Justiça, com comunicação e compartilhamento de provas entre órgãos.	Não atuar isoladamente; integrar esforços com MPT, Justiça Eleitoral e outros órgãos.	CF/88, arts. 5º, XXXV, e 129. Res. CSJT n.º 355/2023, art. 11.

Aperfeiçoamento institucional.	Contribuir para o aperfeiçoamento institucional, registrando boas práticas e retroalimentando o sistema de Justiça.	Documentar experiências exitosas; participar de grupos de estudo e formação; contribuir para a uniformização jurisprudencial.	CF/88, art. 5º, XXXV. Res. CSJT n.º 355/2023.
---------------------------------------	---	---	---

 QUADRO-SÍNTESE DE BOAS PRÁTICAS ASSÉDIO ELEITORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO			
EIXO	CONTEÚDO ESSENCIAL	ASPECTOS DE ATENÇÃO	
1	 COMPREENSÃO DEMOCRÁTICA DO ASSÉDIO ELEITORAL	 Reconhecer o assédio eleitoral como violação da liberdade política e ao Estado Democrático de Direito.	 Não restringir sua análise ao conflito individual; considerar sua repercussão no Estado Democrático.
2	 IDENTIFICAÇÃO PRECOCE	 Detectar indícios de assédio desde a petição inicial e ao longo de todo o processo.	 Reconhecer alegações implícitas, mesmo sem nomenclatura específica; observar pedidos no período eleitoral.
3	 ANÁLISE CONTEXTUAL	 Considerar ambiente organizacional, hierarquia e contexto dos fatos.	 - Não analisar fatos isolados; - Integrar os elementos probatórios e a dinâmica das relações de trabalho.
4	 VALORAÇÃO ADEQUADA DA PROVA	 Valorizar provas indiciárias, digitais e testemunhais, sem exigir prova impossível.	 - Aplicar o ônus dinâmico; - Não exigir prova direta; - Preservar e produzir provas úteis de ofício.
5	 PRESERVAÇÃO E PRODUÇÃO DE PROVAS	 Determinar a preservação de registros e produzir provas de ofício quando necessário.	 - Preservar registros digitais; - Produzir prova antecipada quando houver risco de perecimento.
6	 EFETIVIDADE NA CONDUÇÃO PROCESSUAL	 Garantir tramitação prioritária e utilização de tutelas de urgência adequadas.	 - Priorizar processos durante período eleitoral; - Conceder tutelas de urgência quando presentes os requisitos.
7	 COOPERAÇÃO INTERINSTITUCIONAL	 Comunicar prontamente outros órgãos e promover atuação coordenada.	 - Não postergar comunicação; - Preservar provas úteis para outras esferas; - Atuar de forma coordenada.
8	 CONCILIAÇÃO RESPONSÁVEL	 Respeitar os limites dos direitos fundamentais na solução consensual.	 - Não homologar acordos com quitação genérica; - Fundamentar a homologação; - Preservar comunicação a órgãos competentes.
9	 FUNDAMENTAÇÃO EXPRESSA	 Fundamentar de forma contextualizada e registrar a aplicação do Protocolo.	 - Evitar decisões genéricas; - Registrar aplicação do Protocolo; - Demonstrar enquadramento jurídico da conduta.
10	 TUTELA JURISDICIONAL ADEQUADA	 Combinar reparação integral, medidas inibitórias e estruturais.	 - Considerar cumulação de tutelas; - Não se limitar à reparação pecuniária; - Fixar medidas proporcionais.
11	 ATUAÇÃO COORDENADA DO SISTEMA DE JUSTIÇA	 Favorecer o compartilhamento de informações e provas entre órgãos.	 - Não atuar isoladamente; - Integrar esforços com MPT, Justiça Eleitoral e outros órgãos.
12	 APERFEIÇOAMENTO INSTITUCIONAL	 Registrar experiências, difundir boas práticas e contribuir para uniformidade e aprimoramento institucional.	 - Documentar experiências exitosas; - Participar de grupos de estudo e formação; - Contribuir para uniformização jurisprudencial.
 Boas práticas judiciais garantem decisões efetivas, promovem a liberdade política, fortalecem a democracia e protegem o ambiente de trabalho.			

Orientações de Procedimento

A. Boas práticas na condução do processo

Perguntas orientadoras:

- A identificação do assédio eleitoral ocorreu desde o recebimento da petição inicial?
- Foi conferida tramitação prioritária ao processo, especialmente em período eleitoral?
- As provas necessárias foram determinadas de ofício, considerando a hipossuficiência probatória da vítima?
- A conciliação foi conduzida com respeito aos limites da autonomia da vontade e aos direitos fundamentais?

O que verificar:

- Práticas de identificação precoce do assédio eleitoral.
- Adoção de providências para preservação de provas digitais.
- Concessão de tutelas de urgência quando cabíveis.
- Condução responsável da conciliação, com fundamentação específica.

B. Boas práticas na fundamentação e na sentença

Perguntas orientadoras:

- A fundamentação considerou o contexto fático e probatório de forma integrada?
- O Protocolo de Julgamento foi expressamente mencionado como fundamento metodológico?
- A sentença identificou expressamente a ocorrência ou não de assédio eleitoral?
- O dispositivo determinou a comunicação aos órgãos competentes?

O que verificar:

- Fundamentação contextualizada e proporcional.
- Registro expresso da aplicação do Protocolo.
- Individualização da pessoa assediadora quando possível.
- Determinação de medidas reparatórias, inibitórias ou estruturais adequadas.

C. Boas práticas na cooperação interinstitucional

Prática	Como implementar
Comunicação ao MPT e ao MP Eleitoral	Comunicar indícios de assédio independentemente do resultado do processo, desde o recebimento da inicial ou durante a instrução.
Comunicação à Justiça Eleitoral	Remeter cópias das provas e relato circunstanciado sempre que houver indícios de ilícito eleitoral.
Atos concertados	Promover reuniões e ações coordenadas com órgãos de competência conexa para evitar práticas conflitantes.
Compartilhamento de provas	Preservar e compartilhar provas com observância das regras de sigilo e proteção de dados.
Cooperação judiciária	Utilizar sistemas de cooperação para produção de provas e cumprimento de decisões em outras jurisdições.

D. Boas práticas na atuação institucional do magistrado

Prática	Como implementar
Formação continuada	Participar de cursos, seminários e grupos de estudo sobre assédio eleitoral e direito eleitoral do trabalho.
Registro de experiências	Documentar boas práticas e experiências exitosas para compartilhamento institucional.
Uniformização jurisprudencial	Contribuir para a uniformização de entendimentos, observando as diretrizes do Protocolo e a jurisprudência consolidada.
Retroalimentação do sistema	Fornecer subsídios para o aperfeiçoamento do Protocolo e das políticas institucionais de enfrentamento do assédio eleitoral.

14 CHECKLIST PARA A MAGISTRATURA

O presente *checklist* constitui instrumento de apoio metodológico destinado a auxiliar magistradas e magistrados na condução dos processos que envolvam alegações de assédio eleitoral. As perguntas abaixo não substituem a análise do caso concreto, mas buscam reduzir omissões relevantes e favorecer a aplicação uniforme deste Protocolo.

A. Recebimento da petição inicial

- *A petição inicial contém alegações que possam caracterizar assédio eleitoral?*

→ Se sim, identificar expressamente essa circunstância e aplicar as diretrizes deste Protocolo, ainda que a parte não utilize essa qualificação jurídica.

→ Se sim, encaminhar cópia da petição inicial aos órgãos competentes (MPT, MPE e Justiça Eleitoral). Verificar se as comunicações foram feitas de forma automatizada e com envio da documentação e, em caso negativo, enviar os ofícios.

- *Há pedidos cumulados além do assédio eleitoral?*

→ Se sim, avaliar o desmembramento da ação.

- *Estão presentes requisitos legais para a tramitação do processo em segredo de justiça?*

→ Se não, preservar a regra da publicidade dos atos processuais.

→ Se parcialmente, privilegiar a opção de restringir o segredo de justiça *apenas* na extensão necessária à proteção do bem jurídico tutelado, fundamentando expressamente a decisão.

- *Há pedido de tutela de urgência ou elementos que recomendem sua concessão de ofício?*

→ Se sim, apreciar imediatamente a tutela provisória.

- *Existe risco de perecimento da prova?*

→ Se sim, determinar imediatamente as medidas necessárias para sua preservação.



A. RECEBIMENTO DA PETIÇÃO INICIAL

PASSOS INICIAIS PARA APLICAÇÃO DO PROTOCOLO



1		A PETIÇÃO INICIAL CONTÉM ALEGAÇÕES QUE POSSAM CARACTERIZAR ASSÉDIO ELEITORAL?	→ Se sim, identificar expressamente essa circunstância e aplicar as diretrizes deste Protocolo, ainda que a parte não utilize essa qualificação jurídica.
2		ENCAMINHAR CÓPIA DA PETIÇÃO INICIAL AOS ÓRGÃOS COMPETENTES	→ Verificar se as comunicações foram feitas de forma automatizada e com envio da documentação e, em caso negativo, enviar os ofícios.
3		HÁ PEDIDOS CUMULADOS ALÉM DO ASSÉDIO ELEITORAL?	→ Se sim, avaliar o desmembramento da ação.
4		ESTÃO PRESENTES REQUISITOS LEGAIS PARA A TRAMITAÇÃO DO PROCESSO EM SEGREDO DE JUSTIÇA?	→ Se não, preservar a regra da publicidade dos atos processuais. → Se parcialmente, privilegiar a opção de restringir o segredo de justiça apenas na extensão necessária à proteção do bem jurídico tutelado, fundamentando expressamente a decisão.
5		HÁ PEDIDO DE TUTELA DE URGÊNCIA OU ELEMENTOS QUE RECOMENDEM SUA CONCESSÃO DE OFÍCIO?	→ Se sim, apreciar imediatamente a tutela provisória.
6		EXISTE RISCO DE PERECIMENTO DA PROVA?	→ Se sim, determinar imediatamente as medidas necessárias para sua preservação.



Atuar com rapidez e atenção desde o recebimento da petição inicial é essencial para proteger a liberdade do trabalhador e garantir a efetividade da tutela.

B. Atuação do MPT

- MPT respondeu, manifestando intenção de atuação no processo individual?

→ Se sim, cadastrá-lo como *custos legis* ou adotar a providência processual cabível.



C. Organização do processo

- O cadastramento omitiu pedido envolvendo assédio eleitoral, nos termos da Res. CSJT n.º 355/2023 ?

→ Se sim (omissão), promover imediatamente a retificação do cadastramento.

- O processo foi *incorretamente* cadastrado como caso de assédio eleitoral, nos termos da Res. CSJT n.º 355/2023?

→ Se sim (falso positivo), promover a correta qualificação.

- A matéria controvertida foi adequadamente delimitada na inicial?

→ Se não, proceder ao saneamento especificando as questões relacionadas ao assédio eleitoral.

- O processo deve tramitar com prioridade?

→ Se sim, registrar a prioridade e adotar medidas para assegurar maior celeridade.



ORGANIZAÇÃO DO PROCESSO

CHECKLIST PARA CORRETA CONDUÇÃO



1	 CORREÇÃO DO CADASTRAMENTO	O cadastramento omitiu pedido envolvendo assédio eleitoral, nos termos da Res. CSJT 355/2023?	SIM →  Promover imediatamente a retificação do cadastramento. NÃO Manter o cadastramento.
2	 IDENTIFICAÇÃO DE FALSO POSITIVO	O processo foi incorretamente cadastrado como caso de assédio eleitoral, nos termos da Res. CSJT 355/2023?	SIM →  Promover a correta qualificação do processo. NÃO Manter a qualificação atual.
3	 DELIMITAÇÃO DA CONTROVÉRSIA	A matéria controvertida foi adequadamente delimitada na inicial?	NÃO →  Proceder ao saneamento, especificando as questões relacionadas ao assédio eleitoral. SIM Manter a delimitação.
4	 TRAMITAÇÃO PRIORITÁRIA	O processo deve tramitar com prioridade?	SIM →  Registrar a prioridade e adotar medidas para assegurar maior celeridade. NÃO Tramitar em regime comum.



A correta organização do processo garante precisão das informações, efetividade das medidas e proteção adequada da liberdade do trabalhador.

D. Produção da prova

- A instrução contempla a produção das provas necessárias?
 - Se não, determinar a complementação da instrução.
- Existem provas digitais relevantes?
 - Se sim, determinar sua preservação, exibição ou perícia, quando necessária.
- Há prova emprestada útil?
 - Se sim, avaliar sua utilização, assegurado o contraditório.
- Há necessidade de preservação de registros eletrônicos?
 - Se sim, determinar imediatamente sua conservação.

 PRODUÇÃO DA PROVA CHECKLIST PARA INSTRUÇÃO ADEQUADA 			
1	 INSTRUÇÃO COMPLETA	A instrução contempla a produção das provas necessárias?	SIM → Manter a instrução. NÃO →  Determinar a complementação da instrução.
2	 PROVAS DIGITAIS	Existem provas digitais relevantes?	SIM →  Determinar sua preservação, exibição ou perícia, quando necessária. NÃO → Registrar a inexistência.
3	 PROVA EMPRESTADA	Há prova emprestada útil?	SIM →  Avaliar sua utilização, assegurado o contraditório. NÃO → Registrar a inexistência.
4	 PRESERVAÇÃO DE REGISTROS ELETRÔNICOS	Há necessidade de preservação de registros eletrônicos?	SIM →  Determinar imediatamente sua conservação. NÃO → Não sendo necessário, registrar a decisão.
 A adequada produção e preservação das provas é essencial para a verdade dos fatos e para a efetividade da tutela jurisdicional.			

E. Cooperação judiciária e interinstitucional

- O caso recomenda compartilhamento de provas ou informações?
 - Se sim, adotar os mecanismos de cooperação previstos no ordenamento jurídico.
- Há necessidade de atos concertados com outro órgão jurisdicional?
 - Se sim, promover sua celebração, especialmente com a Justiça Eleitoral, buscando os juízes de cooperação e o Núcleo de Cooperação Judiciária.



F. Audiência e instrução

- As testemunhas podem sofrer represálias?
 - Se sim, adotar providências para assegurar a liberdade e a espontaneidade dos depoimentos.
- Há condições de identificar a pessoa assediadora?
 - Se sim, buscar meios de prova que permitam a identificação.
- Há indícios de ocorrência de outros ilícitos relacionados ao assédio eleitoral, como crimes?
 - Se sim, avaliar ampliar o objeto da instrução e registrar.
- A prova foi apreciada de forma contextualizada?
 - Se não, complementar a instrução antes do julgamento.
- Foram considerados os aspectos organizacionais da conduta?
 - Se não, avaliar eventual complementação probatória.



G. Conciliação

- Há possibilidade de solução consensual?
 - Se sim, estimular a conciliação.
- O acordo trata expressamente do assédio eleitoral?
 - Se não, determinar que as partes esclareçam objetivamente o tratamento conferido às pretensões relacionadas ao assédio eleitoral.
- O acordo contém cláusula genérica de quitação?
 - Se sim, avaliar a necessidade de delimitação objetiva de seu alcance.
- Permanecem cabíveis comunicações institucionais?
 - Se sim, promovê-las independentemente da homologação do acordo.

 CONCILIAÇÃO  CHECKLIST PARA SOLUÇÃO CONSENSUAL			
1  POSSIBILIDADE DE SOLUÇÃO CONSENSUAL	Há possibilidade de solução consensual?	SIM →  Estimular a conciliação. NÃO → Prosseguir normalmente.	
2  TRATAMENTO EXPRESSO DO ASSÉDIO ELEITORAL NO ACORDO	O acordo trata expressamente do assédio eleitoral?	SIM → Prosseguir normalmente. NÃO →  Determinar que as partes esclareçam objetivamente o tratamento conferido às pretensões relacionadas ao assédio eleitoral.	
3  CLÁUSULA GENÉRICA DE QUITAÇÃO	O acordo contém cláusula genérica de quitação?	SIM →  Avaliar a necessidade de delimitação objetiva de seu alcance. NÃO → Prosseguir normalmente.	
4  COMUNICAÇÕES INSTITUCIONAIS	Permanecem cabíveis comunicações institucionais?	SIM →  Promovê-las independentemente da homologação do acordo. NÃO → Não comunicar, se não cabível.	
 A conciliação deve respeitar os direitos indisponíveis do trabalhador e garantir tratamento adequado às pretensões relacionadas ao assédio eleitoral.			

H. Sentença

- A sentença enfrenta expressamente a alegação de assédio eleitoral?
 - Se não, complementar a fundamentação.
- A decisão identifica a pessoa assediadora?
 - Se possível, individualizar expressamente os responsáveis.
- Foram apreciadas as dimensões individual, coletiva e institucional da conduta?
 - Se pertinentes, enfrentá-las expressamente.
- A decisão registra a utilização deste Protocolo?
 - Se aplicável, consignar expressamente essa circunstância.

 SENTENÇA  CHECKLIST PARA DECISÃO FUNDAMENTADA			
1	 FUNDAMENTAÇÃO SOBRE O ASSÉDIO ELEITORAL	A sentença enfrenta expressamente a alegação de assédio eleitoral?	SIM → Prosseguir normalmente. NÃO →  Complementar a fundamentação.
2	 IDENTIFICAÇÃO DA PESSOA ASSEDIADORA	A decisão identifica a pessoa assediadora?	SIM → Prosseguir normalmente. NÃO →  Se possível, individualizar expressamente os responsáveis.
3	 DIMENSÕES DA CONDUTA	Foram apreciadas as dimensões individual, coletiva e institucional da conduta?	SIM → Prosseguir normalmente. NÃO →  Se pertinentes, enfrentá-las expressamente.
4	 APLICAÇÃO DESTE PROTOCOLO	A decisão registra a utilização deste Protocolo?	SIM → Prosseguir normalmente. NÃO →  Se aplicável, consignar expressamente essa circunstância.
 A sentença deve ser completa, clara e fundamentada, assegurando a tutela efetiva e o enfrentamento adequado do assédio eleitoral.			

I. Reparação e medidas inibitórias

- A tutela concedida é suficiente para reparar os danos reconhecidos?
 - Se não, reavaliar sua adequação.
- São cabíveis medidas inibitórias?
 - Se sim, determinar obrigações de fazer, não fazer ou outras medidas preventivas.
- O caso recomenda medidas estruturais?
 - Se sim, avaliar sua imposição, observados os limites da competência da Justiça do Trabalho.



J. Cooperação após a sentença

- A decisão revela fatos relevantes para outras esferas de responsabilização?

→ Se sim, promover o compartilhamento das informações e das provas regularmente produzidas, especialmente para MPT, MPE e Justiça Eleitoral, com cópias de peças processuais pertinentes. Mesmo em julgamento trabalhista de improcedência ou desistência da parte, é conveniente operar as devidas comunicações.

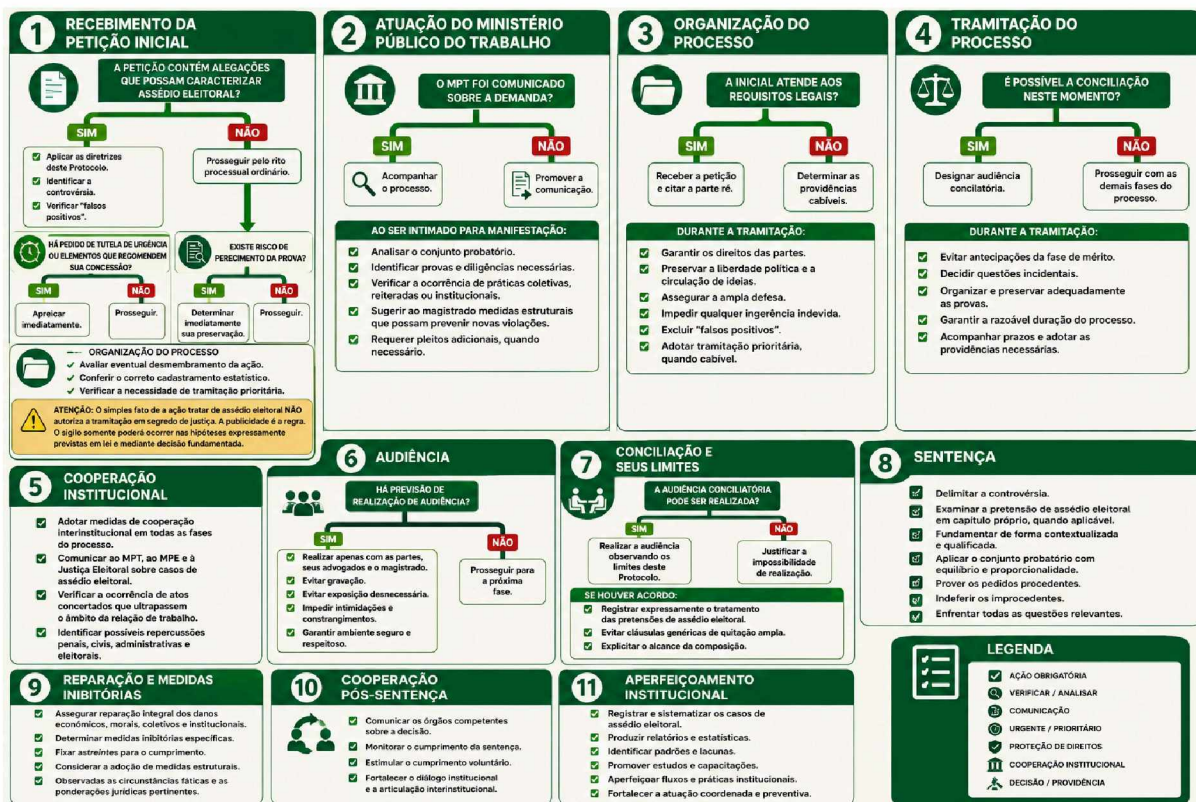


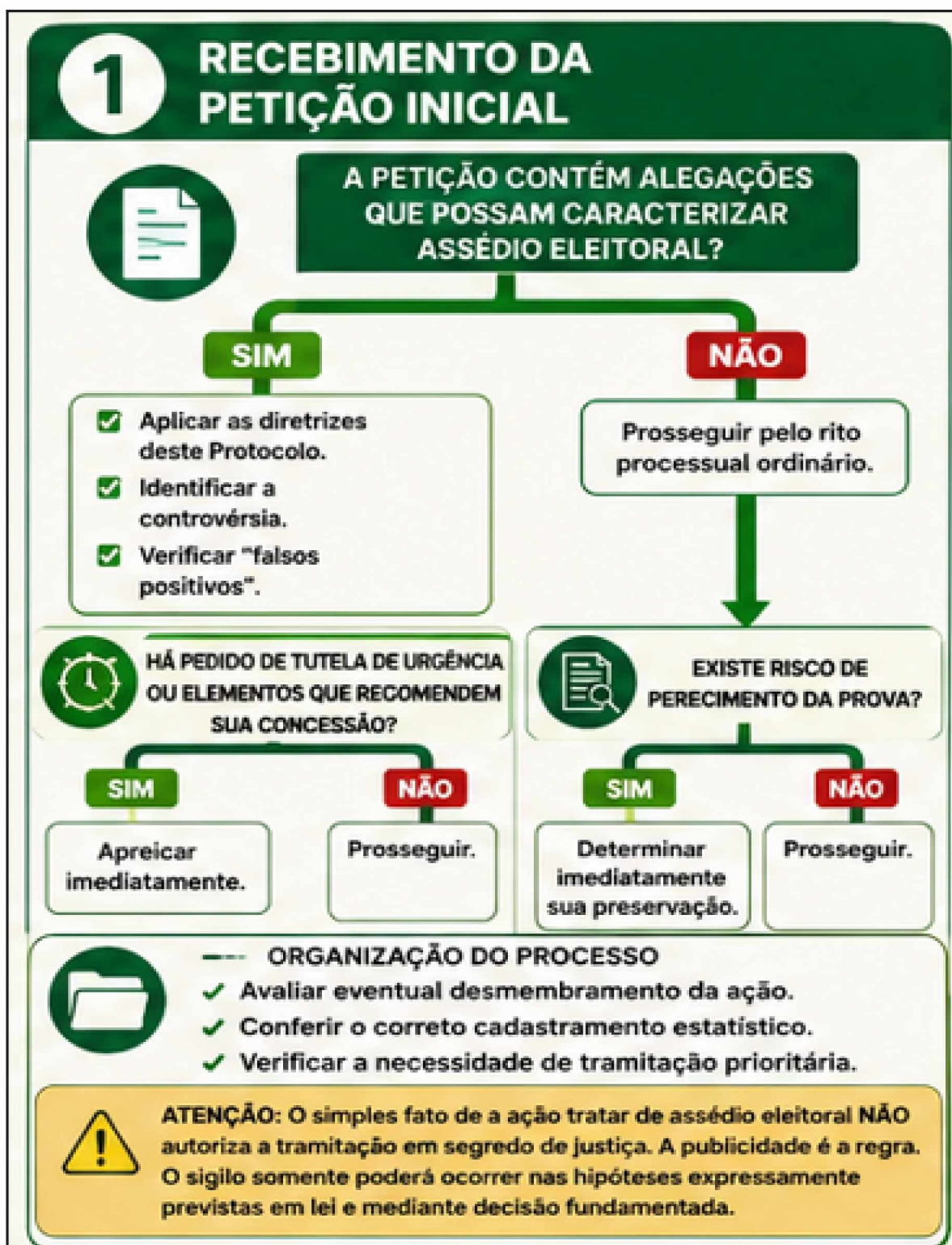
L. Aperfeiçoamento institucional

- O caso revela boa prática passível de replicação?
 - Se sim, comunicar à Presidência do Tribunal, à Corregedoria, ao Comitê Gestor ou ao órgão responsável pela implementação deste Protocolo.
- O caso evidencia necessidade de aperfeiçoamento institucional ou normativo?
 - Se sim, registrar a ocorrência e encaminhar proposta de melhoria aos órgãos competentes.
- A experiência pode contribuir para ações de capacitação da magistratura?
 - Se sim, recomendar seu compartilhamento em cursos, manuais, repositórios de boas práticas ou programas de formação continuada.



14.1. Fluxograma em visual law





2

ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



O MPT FOI COMUNICADO SOBRE A DEMANDA?

SIM



Acompanhar o processo.

NÃO



Promover a comunicação.

AO SER INTIMADO PARA MANIFESTAÇÃO:

- ✓ Analisar o conjunto probatório.
- ✓ Identificar provas e diligências necessárias.
- ✓ Verificar a ocorrência de práticas coletivas, reiteradas ou institucionais.
- ✓ Sugerir ao magistrado medidas estruturais que possam prevenir novas violações.
- ✓ Requerer pleitos adicionais, quando necessário.

3

ORGANIZAÇÃO DO PROCESSO



A INICIAL ATENDE AOS REQUISITOS LEGAIS?

SIM

Receber a petição
e citar a parte ré.

NÃO

Determinar as
providências
cabíveis.

DURANTE A TRAMITAÇÃO:

- ✓ Garantir os direitos das partes.
- ✓ Preservar a liberdade política e a circulação de ideias.
- ✓ Assegurar a ampla defesa.
- ✓ Impedir qualquer ingerência indevida.
- ✓ Excluir "falsos positivos".
- ✓ Adotar tramitação prioritária, quando cabível.

4

TRAMITAÇÃO DO PROCESSO



**É POSSÍVEL A CONCILIAÇÃO
NESTE MOMENTO?**

SIM

Designar audiência
conciliatória.

NÃO

Prosseguir com as
demais fases do
processo.

DURANTE A TRAMITAÇÃO:

- ✓ Evitar antecipações da fase de mérito.
- ✓ Decidir questões incidentais.
- ✓ Organizar e preservar adequadamente as provas.
- ✓ Garantir a razoável duração do processo.
- ✓ Acompanhar prazos e adotar as providências necessárias.

5

COOPERAÇÃO INSTITUCIONAL

- ✓ Adotar medidas de cooperação interinstitucional em todas as fases do processo.
- ✓ Comunicar ao MPT, ao MPE e à Justiça Eleitoral sobre casos de assédio eleitoral.
- ✓ Verificar a ocorrência de atos concertados que ultrapassem o âmbito da relação de trabalho.
- ✓ Identificar possíveis repercussões penais, civis, administrativas e eleitorais.

6

AUDIÊNCIA



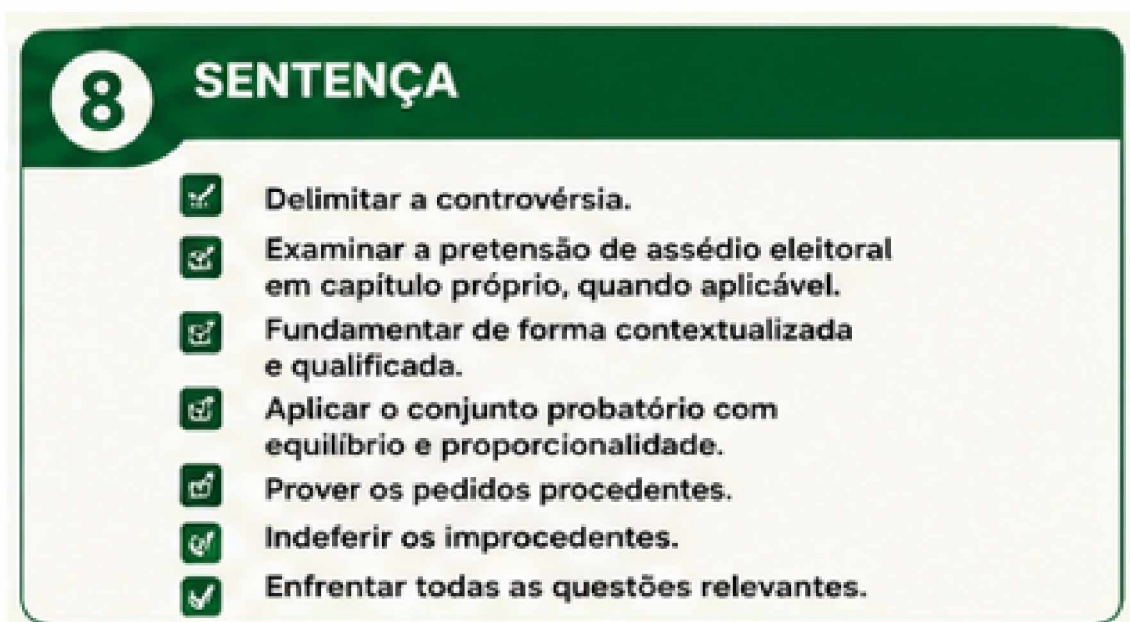
HÁ PREVISÃO DE
REALIZAÇÃO DE AUDIÊNCIA?

SIM

- ✓ Realizar apenas com as partes, seus advogados e o magistrado.
- ✓ Evitar gravação.
- ✓ Evitar exposição desnecessária.
- ✓ Impedir intimidações e constrangimentos.
- ✓ Garantir ambiente seguro e respeitoso.

NÃO

Prosseguir para
a próxima
fase.



9

REPARAÇÃO E MEDIDAS INIBITÓRIAS

- ✓ Assegurar reparação integral dos danos económicos, morais, coletivos e institucionais.
- ✓ Determinar medidas inibitórias específicas.
- ✓ Fixar astreintes para o cumprimento.
- ✓ Considerar a adoção de medidas estruturais.
- ✓ Observadas as circunstâncias fáticas e as ponderações jurídicas pertinentes.

10

COOPERAÇÃO PÓS-SENTENÇA



- ✓ Comunicar os órgãos competentes sobre a decisão.
- ✓ Monitorar o cumprimento da sentença.
- ✓ Estimular o cumprimento voluntário.
- ✓ Fortalecer o diálogo institucional e a articulação interinstitucional.

11

APERFEIÇOAMENTO INSTITUCIONAL

- ✓ Registrar e sistematizar os casos de assédio eleitoral.
- ✓ Produzir relatórios e estatísticas.
- ✓ Identificar padrões e lacunas.
- ✓ Promover estudos e capacitações.
- ✓ Aperfeiçoar fluxos e práticas institucionais.
- ✓ Fortalecer a atuação coordenada e preventiva.

REFERÊNCIAS

ARAUJO, Carlos Eduardo de; POÇAS, Lilian Vargas Pereira. Inteligência artificial e desinformação: os desafios para a manutenção da integridade eleitoral. **Revista PPC – Políticas Públicas e Cidades**, Curitiba, v. 15, n. 3, p. 1-18, 2026. DOI: 10.23900/2359-1552v15n3-30-2026.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, 1988.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero**. Brasília, DF: CNJ, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf>. Acesso em: 17 jul. 2026.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Protocolo para julgamento com perspectiva racial**. Brasília, DF: CNJ, 2024. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/11/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-racial-1.pdf>. Acesso em: 17 jul. 2026.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. **Resolução CSJT n.º 355, de 28 de abril de 2023**. Regulamenta os procedimentos administrativos a serem adotados em relação a ações judiciais que tenham por objeto o assédio eleitoral nas relações de trabalho. Republicação determinada pela Resolução CSJT n.º 376, de 23 de fevereiro de 2024. Brasília, DF: Conselho Superior da Justiça do Trabalho, 2024.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. **Assédio eleitoral nas relações de trabalho**: diagnóstico empírico dos processos judiciais e das práticas institucionais na Justiça do Trabalho. Brasília: 2026. Disponível em: https://www.tst.jus.br/documents/d/guest/2026_08_18_-pesquisa-assedio-eleitoral-pdf. Acesso em: 20 ago. 2026.

BRASIL. **Decreto n.º 62.150, de 19 de janeiro de 1968**. Promulga a Convenção n.º 111 da Organização Internacional do Trabalho. *Diário Oficial da União*: seção 1, Poder Executivo, Brasília, DF, 23 jan. 1968.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*: seção 1, Poder Executivo, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). **Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n.º TST-Ag-AIRR-195-85.2020.5.12.0046**. Relator: Ministro Alberto Bastos Balazeiro, 5 de junho de 2024. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2024.

BRASIL. Tribunal Superior Eleitoral. **Resolução n.º 23.735, de 27 de fevereiro de 2024**. Dispõe sobre os ilícitos eleitorais. *Diário da Justiça Eletrônico*, Brasília, DF, ano 2024, n. 29, 4 mar. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior Eleitoral. **Saiba como denunciar irregularidades eleitorais usando o app Parda**. *Portal TSE*, 29 ago. 2022. Disponível em: <https://www.tse.jus.br/comunicacao/noticias/2022/Agosto/saiba-como-denunciar-irregularidades-eleitorais-usando-o-app-parda>. Acesso em: 10 set. 2025.

CONRAD, Christopher. The Pernicious Problem of Platform-Enabled Voter Intimidation. **Georgetown Law Technology Review**, [S. l.], v. 4, n. 2, p. 463-499, 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: LTr, 2024.

DRUCK, Graça et al. O assédio eleitoral nas eleições presidenciais de 2022 no Brasil: violência no trabalho e nas ruas. Cadernos do CEAS: **Revista Crítica de Humanidades**, Salvador, v. 47, n. 257, p. 489-512, set./dez. 2022. DOI: 10.25247/2447-861X.2022.n257.p489-512.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; CONFORTI, Luciana Paula. Sobre o assédio eleitoral no Direito do Trabalho: as novas veredas do velho coronelismo à brasileira. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 64, jan./jun. 2024.

GOMES, José Jairo. **Direito eleitoral**. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2024.

HERTEL-FERNANDEZ, Alexander. American Employers as Political Machines. **The Journal of Politics**, [S. l.], v. 79, n. 1, p. 105-117, jan. 2017. DOI: 10.1086/687995.

HERTEL-FERNANDEZ, Alexander. How Employers Recruit Their Workers into Politics—And Why Political Scientists Should Care. **Perspectives on Politics**, [S. l.], v. 14, n. 2, p. 410-421, jun. 2016. DOI: 10.1017/S1537592716000098.

HERTEL-FERNANDEZ, Alexander. **Politics at Work**: How Companies Turn Their Workers Into Lobbyists—And Why Americans Should Care. [S. l.]: [s. n.], 2017.

HERTEL-FERNANDEZ, Alexander. **Who Owns Your Politics?** The Emergence of Employee Mobilization as a Source of Corporate Political Influence. Washington, DC: New America, 2015.

HERTEL-FERNANDEZ, Alexander; SECUNDA, Paul M. Citizens Coerced: A Legislative Fix for Workplace Political Intimidation Post-Citizens United. **UCLA Law Review Discourse**, [S. l.], 3 maio 2016.

LAVAREDA, Antonio. **Avanço da IA exige proteção à consciência do eleitor**. In: XIV Fórum de Lisboa. Entrevista concedida à Revista Consultor Jurídico. São Paulo: Consultor Jurídico, 4 jun. 2026. Disponível em: Consultor Jurídico. Acesso em: ____ jul. 2026.

MARES, Isabela; YOUNG, Lauren. Buying, Expropriating, and Stealing Votes. **Annual Review of Political Science**, [S. l.], v. 19, p. 267-288, 2016. DOI: 10.1146/annurev-polisci-060514-120923.

MENEZES NETO, Elias Jacob de; HOFFMANN, Fernando. **Disparos em massa e proteção de dados: o que esperar das propagandas nestas eleições**. São Paulo: Consultor Jurídico, 9 jul. 2026. Disponível em: _____. Acesso em: ____ jul. 2026.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Cartilha de enfrentamento ao assédio eleitoral no trabalho**. Brasília: MPT, 2022. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/cartilhassedioeleitoral-2.pdf>. Acesso em: 17 jul. 2026.

MOREIRA, Genilson Alves; ARANTES, Evandro Borges. **Assédio eleitoral no ambiente de trabalho: análise das denúncias ocorridas no Brasil em 2022**. Revista JRG de Estudos Acadêmicos, [S. l.], v. 8, n. 18, 2025. DOI: 10.55892/jrg.v8i18.2205.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 36. ed. São Paulo: Saraiva, 2022.

NEISSER, Fernando. **Direitos fundamentais e inelegibilidades: a ponderação como técnica de decisão no processo eleitoral**. São Paulo: Fórum, 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n.º 190: sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho**. Genebra: OIT, 2019.

PERSCH, Hudson Carlos Avancini et al. Coerção eleitoral nas empresas: do contexto histórico aos impactos do voto nas relações laborais. **Suffragium**: Revista do Tribunal Regional Eleitoral do Ceará, Fortaleza, v. 13, n. 23, p. 41-59, jul./dez. 2022.

PINTO, José Augusto Rodrigues; LOBATO, Edson. Assédio eleitoral nas relações de trabalho: violência política e abuso do poder diretivo. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 90, n. 1, p. 45-62, jan./mar. 2024.

PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL et al. **Nota Técnica Conjunta n.º 1/2024**. Estabelece sugestões de padrões conceituais gerais para o fenômeno do assédio eleitoral e recomenda procedimentos coordenados entre as unidades dos tribunais. Porto Alegre: TRT da 4ª Região, 2024.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. **O que é assédio eleitoral e quais as suas repercussões trabalhistas?** Jota, [S. l.], 21 out. 2022. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/o-que-e-assedio-eleitoral-e-quais-suas-repressoes-trabalhistas-21102022>. Acesso em: 24 nov. 2025.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de Direito Constitucional**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2024.

SCHIAVI, Mauro. **Prova no Processo do Trabalho**: distribuição do ônus probatório e poderes do juiz. 6. ed. São Paulo: LTr, 2024.

SECUNDA, Paul M. Addressing Political Captive Audience Workplace Meetings in the Post-Citizens United Environment. **The Yale Law Journal Online**, v. 120, n. 17, p. 17, 2010.

SECUNDA, Paul M. Towards the Viability of State-Based Legislation to Address Workplace Captive Audience Meetings in the United States. **Comparative Labor Law & Policy Journal**, [S. l.], v. 29, p. 209, 2008.

SHIRADO, Margarida Barreto. **Violência, Saúde e Trabalho: a tragédia do assédio moral**. 2005. 272 f. Tese (Doutorado em Saúde Pública) – Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2005.

SILVA, Emilly Emiliano da. O assédio eleitoral nas relações de trabalho e suas consequências jurídicas. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação – REASE**, São Paulo, v. 9, n. 10, out. 2023. DOI: 10.51891/rease.v9i10.11984.

TRINDADE, Rodrigo. **República Velha Reboot**. [S. l.], 23 out. 2022. Disponível em: <https://revisaotrabalhista.net.br/2022/10/23/assedio-eleitoral/>. Acesso em: 24 nov. 2025.