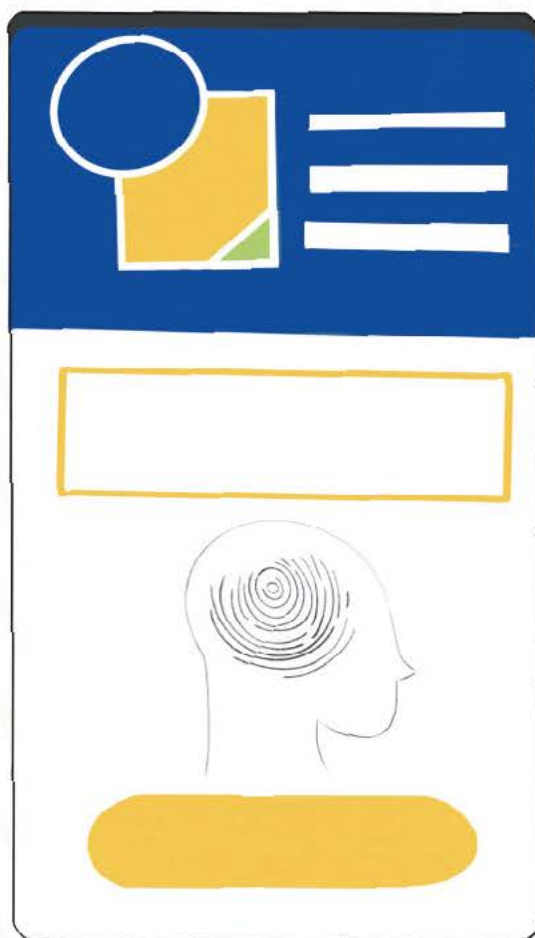




Assédio eleitoral no trabalho

2ª edição



Sumário

APRESENTAÇÃO.....	5
VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO MUNDO DO TRABALHO.....	6
ASSÉDIO ELEITORAL NO TRABALHO.....	8
DIFERENÇA ENTRE ASSÉDIO ELEITORAL E ASSÉDIO MORAL POR ORIENTAÇÃO POLÍTICA.....	9
DIFERENÇA ENTRE DIÁLOGO SOBRE POLÍTICA E ASSÉDIO ELEITORAL.....	10
QUEM PODE SER ASSEDIADO.....	11
QUEM PODE PRATICAR ASSÉDIO ELEITORAL.....	12
ASSÉDIO ELEITORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.....	16
ONDE PODE ACONTECER O ASSÉDIO ELEITORAL.....	17
QUAL O MOMENTO DA RELAÇÃO DE TRABALHO EM QUE PODE SER PRATICADO O ASSÉDIO ELEITORAL.....	18
CONDUTAS QUE CONFIGURAM ASSÉDIO ELEITORAL.....	19
PROPAGANDA ELEITORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	21
FUNDAMENTAÇÃO JURÍDICA.....	22
CONSEQUÊNCIAS TRABALHISTAS PARA O EMPREGADOR.....	26
TIPIFICAÇÃO PENAL.....	27
DIREITOS DO(A) TRABALHADOR(A) NO DIA DA ELEIÇÃO.....	30
COMO PROVAR O ASSÉDIO ELEITORAL.....	32
COMO DENUNCIAR ATOS DE ASSÉDIO ELEITORAL.....	33



Expediente

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Procuradoria-Geral do Trabalho

Gláucio Araújo de Oliveira – Procurador-Geral do Trabalho
Teresa Cristina D'Almeida Basteiro – Vice-Procuradora-Geral do Trabalho
João Batista Machado Júnior – Diretor-Geral

Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho - Coordigualdade

Igor Sousa Gonçalves – Coordenador Nacional
Luciana Marques Coutinho – Vice-Coordenadora Nacional
Bárbara da Silva Baracho – Vice-Coordenadora Nacional Adjunta

Grupo de Trabalho Assédio Eleitoral e Convenção 190 da OIT e Subgrupo Cartilha Assédio Eleitoral

Melícia Alves de Carvalho Mesel (Coordenadora) — Procuradora do Trabalho
Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos (Vice-Coordenadora) — Procuradora do Trabalho
Daniel Carvalho Oliveira - Procurador do Trabalho
Afonso de Paula Pinheiro Rocha — Procurador do Trabalho
Mariana Pereira Magalhães — Procuradora do Trabalho
Adriane Reis Araujo — Procuradora Regional do Trabalho
Danielle Olivares Corrêa — Procuradora do Trabalho
Fernanda Barreto Naves — Procuradora do Trabalho

Secretaria de Comunicação Social da PGT – Secom

Rafael Dias Marques– Secretário de Comunicação Social
Vanessa Fucina Amaral de Carvalho– Secretária-Adjunta de Comunicação Social

BRASÍLIA
2026



Apresentação

A partir das eleições de 2022, o Ministério Público do Trabalho passou a se deparar com um fenômeno já conhecido, mas que, pela dimensão, volume e intensidade de sua ocorrência por todo o país, gerou a necessidade de uma atuação ministerial mais concertada, uniforme e articulada, para o enfrentamento da prática discriminatória e ilícita, a que se denominou “assédio eleitoral”. O fenômeno, embora de origem remota, com raízes no chamado “voto de cabresto”, exigiu especial atenção e rápida atuação do Ministério Público do Trabalho.

As condutas ilícitas de manipulação da escolha política de trabalhadoras e trabalhadores adotaram modelos sedutores, como: benefícios, a exemplo de salários e promessas de ganhos, ou coercitivos, como: discriminação, ameaças de dispensa, de remoção, de perdas remuneratórias, de fechamento da empresa com consequente perda de todos os postos de trabalho, entre outros, e se reproduziram nas relações de trabalho em ambientes físicos e virtuais.

O assédio eleitoral também pode ocorrer por meio do abuso da estrutura empresarial, quando a organização e os recursos da empresa são utilizados com o potencial de influenciar, constranger ou coagir trabalhadoras e trabalhadores em relação às suas escolhas políticas. Esse entendimento foi expressamente incorporado pelo § 5º do art. 6º da Resolução TSE 23.735/2024 e pela Resolução TSE n.º 23.755/2026, que acrescentou o § 2º-A ao art. 19 da Resolução TSE n.º 23.610/2019, vedando a propaganda eleitoral e o assédio eleitoral em ambiente de trabalho público ou privado.

Conforme dados extraídos do Painel de Assédio Eleitoral do Ministério Público do Trabalho (MPT), em consulta realizada no dia 5 de agosto de 2026, no ciclo eleitoral de 2022 foram registradas 3.371 (três mil trezentas e setenta e uma) denúncias de assédio eleitoral. Como resultado da atuação institucional, foram expedidas 1.481 (mil quatrocentas e oitenta e uma) recomendações, celebrados 539 (quinhentos e trinta e nove) Termos de Ajuste de Conduta (TACs) e ajuizadas 75 (setenta e cinco) ações civis públicas.

No ciclo eleitoral de 2024, o Ministério Público do Trabalho recebeu 902 (novecentas e duas) denúncias de assédio eleitoral. Em resposta a essas ocorrências, até dezembro daquele ano, o MPT expediu 417 (quatrocentas e dezessete) recomendações, celebrou 80 (oitenta) Termos de Ajuste de Conduta (TACs) e ajuizou 40 (quarenta) ações civis públicas.

A presente cartilha tem como objetivo explicitar o conceito de assédio eleitoral, seus elementos caracterizadores e fundamentos jurídicos. Além disso, aborda-se o caráter multifacetado desse tipo de ilícito, que gera, a um só tempo, responsabilização nas áreas eleitoral, disciplinar, cível, trabalhista e criminal, implicando a atuação de diversos ramos e unidades do Ministério Público brasileiro.

A República Federativa do Brasil, conforme artigo 1º da Constituição Federal, tem como princípios fundamentais que imantam todo o arcabouço jurídico do país: a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e da livre iniciativa e, ainda, o pluralismo político.

A Constituição garante, ainda, a fruição de todos os direitos humanos fundamentais pelos cidadãos e cidadãs, dentre eles, a liberdade de orientação política e o sufrágio universal pelo voto direto e secreto, com igual valor para todos e todas, cabendo ao Ministério Público (MP), e, nas relações de trabalho, ao Ministério Público do Trabalho (MPT), como defensor do regime democrático, a salvaguarda desses direitos, na pronta resposta aos ataques discriminatórios e antidemocráticos.

Desejamos uma boa leitura!



Violência e Assédio no mundo do Trabalho

Em 21 de junho de 2019, após aprovação na 108ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, foram adotadas a Convenção 190 e a Recomendação 206 da Organização Internacional do Trabalho, que versam sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho.

A Convenção 190 da OIT entrou em vigor no plano internacional no dia 25 de junho de 2021, sendo ratificada por mais de 50 países, inclusive sul-americanos, tais como Argentina, Chile, Equador, Peru e Uruguai.

A Convenção 190 da OIT define a “violência e assédio” no mundo do trabalho como um conceito composto único, que abrange um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem ou sejam suscetíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero.

Entre as principais inovações trazidas pela Convenção 190 da OIT, destacam-se:

- A violência e o assédio são tratados de forma conjunta (conceito composto único);
- É utilizada a expressão “mundo do trabalho” ao invés de “local de trabalho”;
- Uma única manifestação é suficiente para a configuração da violência e do assédio;
- É conferido um tratamento especial à violência e ao assédio em razão de gênero.

Conceito composto único

A Convenção 190 da OIT utiliza os conceitos “violência” e “assédio” de forma integrada, conferindo um tratamento conjunto aos referidos fenômenos e uma maior flexibilidade para abranger diversas ações que visem, causem, ou sejam suscetíveis de causar danos físicos, psicológicos, econômicos ou sexuais, incluindo as novas manifestações que surgirem ao longo do tempo com a evolução das relações e dinâmicas sociais.

Mundo do Trabalho

A Convenção 190 da OIT aplica-se à violência e ao assédio no mundo do trabalho que ocorrem durante o trabalho, relacionados com o trabalho ou decorrentes do trabalho, abrangendo (art. 3º):

- O local de trabalho, incluindo os espaços públicos e privados que constituem um local de trabalho;
- Os locais onde o trabalhador é remunerado, descansa, realiza refeições, usa as instalações sanitárias, de lavagem e vestuário;
- Os deslocamentos, viagens, treinamentos, eventos ou atividades sociais relacionadas com o trabalho;
- As comunicações relacionadas com o trabalho, incluindo as facilitadas pelas tecnologias da informação e comunicação;
- O alojamento fornecido pelo empregador; e
- O trajeto entre o domicílio e o local de trabalho.

Além disso, a Convenção 190 da OIT aplica-se a todos os setores públicos ou privados, na economia formal ou informal, em áreas urbanas ou rurais, protegendo (art. 2º):

- Os trabalhadores com vínculo de emprego;
- As pessoas que trabalham independentemente do seu estatuto contratual;
- As pessoas em formação, incluindo os estagiários e aprendizes;
- Os trabalhadores cujo emprego foi rescindido;
- Os voluntários;
- As pessoas à procura de emprego e os candidatos a emprego;
- Os indivíduos que exercem autoridade, deveres ou responsabilidades de um empregador.

Ocorrência única

A Convenção 190 da OIT reconhece que **uma única manifestação** é suficiente para configuração da violência e do assédio no mundo do trabalho. De acordo com a OIT, o ponto-chave para verificar se o ato será qualificado como violência ou assédio é a natureza e os efeitos ou potenciais efeitos da conduta, e não o número de ocorrências.

Assim, um único ato é suficiente para configuração de assédio eleitoral.

Como exemplo, pode-se citar a divulgação de um único vídeo pelo empregador ameaçando os trabalhadores(as) de dispensa caso determinado(a) candidato(a) ganhe ou perca as eleições; ou, ainda, a determinação para que o empregado ou empregada coloque o celular escondido nas vestimentas para fotografar a urna no momento da votação e comprovar o voto.

Violência e assédio em razão de gênero

Entre as inovações trazidas pela Convenção 190 da OIT, convém destacar o tratamento especial conferido à violência e ao assédio em razão de gênero. Reconhecendo que as mulheres são as maiores vítimas em potencial dos atos abusivos, a Convenção 190 da OIT conceitua a “**violência e assédio com base no gênero**” como a violência e o assédio dirigido às pessoas em razão do seu sexo ou gênero, ou que afetam de forma desproporcional as pessoas de um determinado sexo ou gênero, incluído o assédio sexual.

A Convenção 190 da OIT, em seu art. 6º, reconhece a interseccionalidade, ao dispor que: “cada Membro deverá adotar leis, regulamentos e políticas que garantam o direito à igualdade e à não discriminação no emprego e no trabalho, incluindo às mulheres trabalhadoras, bem como aos trabalhadores e a outras pessoas pertencentes a um ou mais grupos vulneráveis ou a grupos em situações de vulnerabilidade que sejam afetadas de forma desproporcionada pela violência e pelo assédio no mundo do trabalho”

Por fim, é importante registrar que, conforme autorização expressa do art. 8º da CLT, a Convenção 190 da OIT, mesmo que ainda esteja em processo de ratificação, deve servir como fonte de direito material e parâmetro hermenêutico essencial, de modo a proteger o direito à saúde mental dos trabalhadores e trabalhadoras (arts. 6º e 196 da CRFB), o direito ao meio ambiente laboral equilibrado (art. 225, § 3º e 200, VIII, da CF), além de promover a dignidade da pessoa humana e a valorização social do trabalho, fundamentos da República Brasileira, consagrados no artigo 1º da Constituição Federal.



Assédio eleitoral no Trabalho

O assédio eleitoral se caracteriza como toda prática ou comportamento inaceitável, ameaça de comportamento ou prática no mundo do trabalho, que pode ocorrer uma única vez ou de forma reiterada, associada ao processo eleitoral, por intermédio do constrangimento, humilhação ou desvantagem e que tenha por objeto ou resultado (ainda que potencial) influenciar ou manipular a orientação ou a manifestação política de trabalhadoras e trabalhadores ou o exercício do voto ¹.

Pode abarcar, por exemplo, as seguintes condutas: (i) promessa ou concessão de qualquer benefício ou vantagem vinculada ao voto, à orientação política e à manifestação eleitoral; (ii) ameaça de prejuízo ao emprego ou às condições de trabalho; (iii) constrangimento para participar de atos eleitorais ou utilizar símbolos, adereços ou qualquer acessório associados a determinada candidatura, como uniforme, vestimenta, camiseta, boné ou bóton de determinada cor ou com propaganda, slogan, frase ou indicação do nome ou imagem de determinado candidato ou partido político; (iv) falas depreciativas e condutas que causem ou possam causar humilhação ou discriminação de trabalhadoras e trabalhadores que apoiem candidato(a) diferente do(a) defendido(a) pelo(a) empregador(a); (v) convocação de trabalhadores para realizarem campanhas digitais, com postagens em redes sociais ou assinatura de abaixo-assinados virtuais; (vi) realização de pesquisa ou enquete verbal ou escrita; (vii) manipulação da escala e do local de trabalho no dia da eleição de acordo com o alinhamento político; (viii) reunião com candidatos no ambiente de trabalho e outras condutas que causem ou possuam o potencial de causar dano psicológico, físico e/ou econômico associados a determinado pleito eleitoral.

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

Também pode ocorrer em espaços públicos ou privados e no trabalho formal ou informal. Abrange pessoas com contrato de trabalho formal direto com o assediador, independentemente da modalidade, a saber: empregados(as), servidores(as) públicos(as), estagiários(as), aprendizes e as pessoas que prestam serviços por meio de empresa interposta (terceirizadas e fornecedoras), ou mesmo na qualidade de autônomas ou voluntárias e aquelas que buscam trabalho.

Resolução CSJT n. 355/2023

Art. 2º Para fins da presente Resolução, considera-se assédio eleitoral toda forma de distinção, exclusão ou preferência fundada em convicção ou opinião política no âmbito das relações de trabalho, inclusive no processo de admissão, exercida no contexto do exercício dos direitos políticos previstos na Constituição da República (Redação dada pela Resolução CSJT N.º 452, de 17 de julho de 2026).

¹ Araujo, Adriane Reis de. A Responsabilidade Corporativa pela Violência e Assédio Eleitoral no Trabalho: Conceitos e Fundamentos Jurídicos. In: Assédio Eleitoral: Democracia e Trabalho. Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho – COORDIGUALDADE. Ministério Público do Trabalho. Brasília, 2026, p. 54.



Diferença entre assédio eleitoral e assédio moral por orientação política

No assédio moral por orientação política, a violência se ampara fundamentalmente na discriminação pela orientação, convicção ou manifestação política dissonante daquela adotada pelo empregador. As práticas discriminatórias podem ocorrer a qualquer tempo.

Já o assédio eleitoral, embora também seja baseado na discriminação política ou filosófica, tem o objetivo específico ou o resultado (ainda que potencial) de influenciar determinado pleito ou resultado eleitoral, e, por isso, ocorre dentro do lapso temporal que abrange todos os atos vinculados a esse pleito (desde os atos preparatórios até a consolidação, inclusive seus efeitos posteriores).

Assim, o assédio eleitoral pode se iniciar já durante as pré-candidaturas e pode se estender mesmo após a diplomação e posse dos vencedores, nos casos em que a prática visa contestar o resultado da eleição.

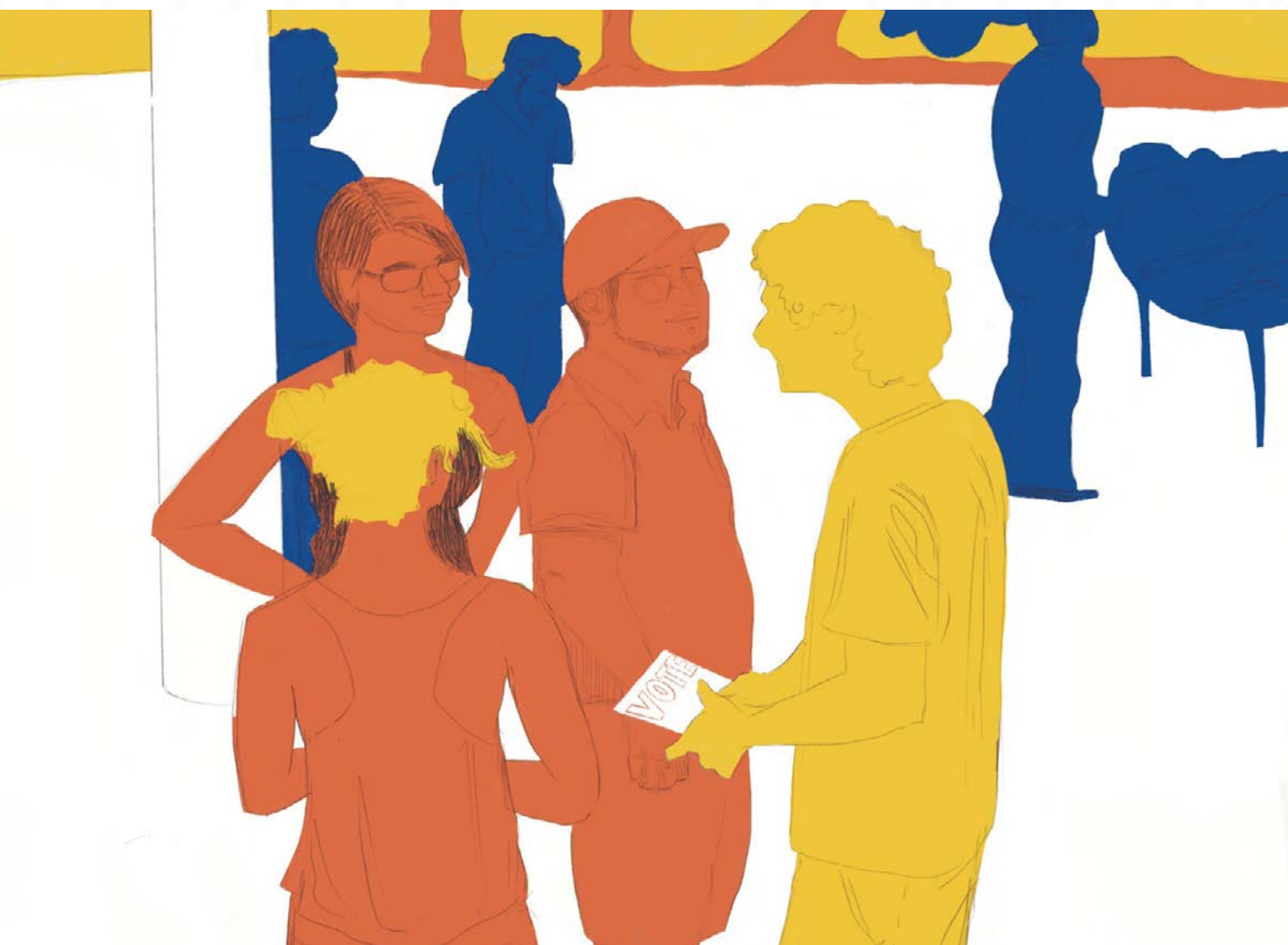


Diferença entre diálogo sobre política e assédio eleitoral

O diálogo ou convencimento sobre política pressupõe uma relação harmônica e simétrica entre os interlocutores. Tal harmonia e equilíbrio não ocorrem na vigência de relações de trabalho subordinadas, que, em regra, conformam relações assimétricas entre as partes.

Não há como negar que o poder hierárquico presente na relação de trabalho revela a situação de vulnerabilidade das pessoas trabalhadoras (economicamente dependentes e subordinadas), tornando-as suscetíveis às exigências abusivas empresariais.

O assédio eleitoral no trabalho gera, ou tem o potencial de gerar, diferenças arbitrárias nas oportunidades de acesso, manutenção ou promoção com base na orientação política pessoal em dado pleito eleitoral, prejudicando ou privilegiando determinados indivíduos ou grupos de trabalhadores e trabalhadoras.





Quem pode ser assediado

Considerando que o meio ambiente de trabalho é uno e indivisível, todas as pessoas que nele se inserem podem ser vítimas do assédio eleitoral:

- as pessoas que trabalham, independentemente do seu estatuto contratual (empregados e empregadas, servidores e servidoras, terceirizados e terceirizadas);
- as pessoas em formação, incluindo os(as) estagiários(as) e aprendizes;
- os trabalhadores e as trabalhadoras cujo contrato de trabalho foi rescindido;
- os voluntários e as voluntárias;
- as pessoas à procura de emprego e os(as) candidatos(as) a emprego;

Você sabia?

O assédio eleitoral pode ter como vítimas candidatos(as) a emprego, trabalhadores(as) cujos contratos de trabalho tenham sido rescindidos, além de trabalhadores(as) em situação de desemprego.



Quem pode praticar assédio eleitoral

O assédio eleitoral pode ser praticado:

- **pelo empregador, representantes ou prepostos das empresas, bem como dirigentes de órgãos públicos.** Por exemplo:
 - o proprietário de um determinado estabelecimento passa a exigir o uso de uniforme com as cores, imagens ou dizeres de determinada candidatura;
 - o dirigente público ameaça alterar a lotação do servidor/empregado/terceirizado a fim de direcionar seu voto;
- **entre colegas de trabalho**, não sendo necessária a existência de hierarquia entre o assediador e a vítima do assédio. Por exemplo:
 - Colegas de trabalho passam a realizar, no ambiente laboral, reuniões com o intuito de coagir, direcionar e manipular a escolha política de um determinado(a) trabalhador(a).
- **pelos(as) trabalhadores(as) em relação a seus superiores hierárquicos.** Por exemplo:
 - um grupo de trabalhadores(as) passa a humilhar e constranger o chefe do setor em razão de seu voto ou posicionamento político;
- **por terceiros, como tomadores de serviço e clientes.** Por exemplo:
 - clientes ou tomadores de serviço que constrangem trabalhadores para que apoiem ou deixem de apoiar determinada candidatura.





Embora o assédio eleitoral possa ser praticado dessas diversas formas, **as condutas mais recorrentes são aquelas realizadas pelo empregador ou seus prepostos**, que detêm o poder econômico e hierárquico/disciplinar sobre os(as) trabalhadores(as).

Você sabia?

Ainda que não pratiquem atos que configurem o assédio eleitoral, as pessoas que estimulam comportamentos assediadores podem responder por crime de incitação, uma vez que essas práticas geralmente configuram tipos penais ou crimes eleitorais.



Assédio eleitoral na Administração Pública

As condutas assediadoras podem ser imprimidas tanto pelo(a) empregador(a) e/ou preposto(a) da iniciativa privada como pelo ente público, por intermédio do seu gestor público, nesse caso, podendo ocorrer na Administração Pública Direta e na Indireta, nas empresas terceirizadas que contratam com o Poder Público, ou em qualquer tipo de vínculo, como estágio, aprendizagem, voluntariado, dentre outros.

As hipóteses de possível assédio eleitoral na Administração Pública podem ser exemplificadas, dentre outras condutas, por:

- ameaças de perda de cargos ou de funções de confiança, de postos de trabalho nas empresas terceirizadas; mudanças de setor ou de local de trabalho;
- alteração de escalas de trabalho;
- excesso de fiscalização e vigilância sobre o servidor(a) ou trabalhador(a);
- abertura de sindicâncias ou de procedimentos disciplinares;
- promessa de qualquer tipo de vantagem, como nomeação para cargos ou funções de confiança, que tenham o potencial de manipular o voto e/ou a orientação política da trabalhadora ou trabalhador.





Onde pode acontecer o assédio eleitoral

O assédio eleitoral pode ocorrer tanto no local de trabalho ou durante a prestação de serviços, como nos períodos de descanso, nos alojamentos e refeitórios, nas reuniões festivas, nos deslocamentos, desde que tais eventos se relacionem com o trabalho.

Ele pode também se manifestar de forma virtual, como, por exemplo, por meio das redes sociais, com a exigência de o trabalhador ou trabalhadora manifestar em seu perfil o apoio a determinado(a) candidato(a), ou, ainda, por meio de mensagens de cunho eleitoral nos e-mails ou grupos corporativos ou criados por pessoas relacionadas ao trabalho.

Ou seja, o assédio eleitoral pode ocorrer em qualquer circunstância ou ambiente, presencial ou virtual, que se relacione com o trabalho das pessoas envolvidas na prática da conduta.



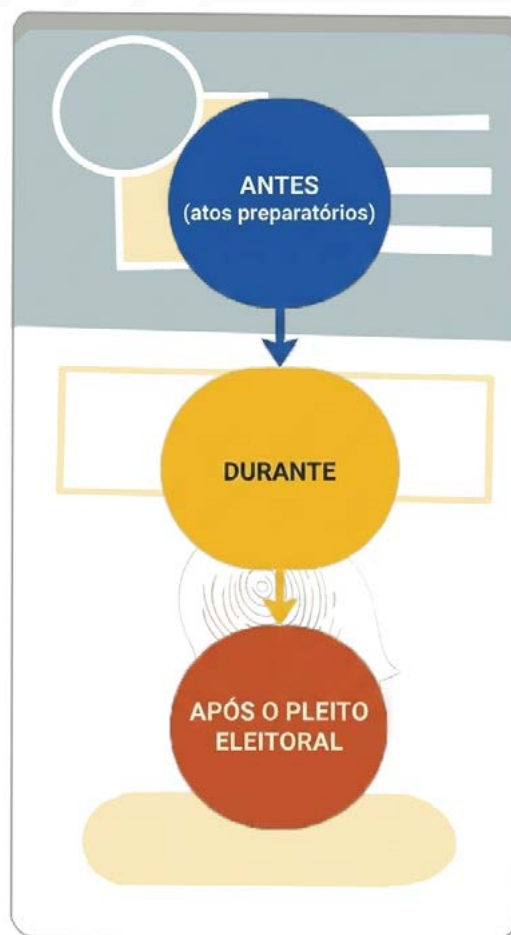


Qual o momento da relação de trabalho em que pode ser praticado o assédio eleitoral

O assédio eleitoral pode se manifestar **desde o momento da seleção de pessoal, como após a contratação e, até mesmo, após o seu término.**

Isso porque a pessoa que executa um trabalho subordinado depende do contratante de seu serviço para sua subsistência. Essa situação deixa a pessoa subordinada em situação de vulnerabilidade durante todo o curso da relação de trabalho, de seus atos preparatórios até eventuais cartas de recomendação ou consultas dos empregadores futuros.

A vulnerabilidade facilita os excessos, abusos, violências e assédios, como é o caso do assédio eleitoral.





Condutas que configuram assédio eleitoral

Há um amplo rol de condutas que podem configurar assédio eleitoral. Abaixo, apresentamos alguns exemplos:

- Proferir comentários depreciativos ou realizar atos que causem humilhação ou discriminação de trabalhadores que apoiam candidato(a) diferente do(a) defendido(a) pelo(a) assediador(a);
- Prometer benefício ou ameaçar de prejuízo no contrato de trabalho em razão de o resultado das eleições ser favorável ou contrário a candidato(a) defendido(a) pelo assediador(a);
- Entregar material de propaganda eleitoral aos trabalhadores e trabalhadoras ou expor propaganda eleitoral nos locais de trabalho ou descanso;
- Impor/obrigar o uso de uniforme, vestimentas, bonés, botons alusivos a determinada campanha eleitoral ou candidato(a);
- Ameaçar trabalhadores(as) de serem dispensados(as) caso determinado(a) candidato(a) ganhe ou perca as eleições;
- Ameaçar o fechamento da empresa caso determinado(a) candidato(a) ganhe ou perca as eleições;
- Ameaçar cortes de pessoal ou mudança na forma de trabalho caso o(a) candidato(a) oponente ao(à) indicado(a) ganhe as eleições;
- Prometer a concessão de qualquer benefício ou vantagem vinculada ao voto, à orientação política e à manifestação eleitoral;
- Realizar reuniões com trabalhadores(as), no local de trabalho ou em razão do trabalho, para apresentação de candidatos, divulgação de propostas ou para tratar da orientação política relacionada ao pleito eleitoral.
- Difundir reuniões e discursos na internet e mídias sociais (Instagram, Facebook, Threads, TikTok etc.) que incitem a violência e a discriminação de trabalhadores(as) com orientação política contrária;
- Não liberar os(as) trabalhadores(as) para que, no dia da eleição, exerçam seu direito de voto ou exigir que haja compensação do tempo despendido pelo trabalhador para votar;
- Designar escala e local de trabalho no dia da eleição que favoreça o voto apenas de trabalhadores e trabalhadoras que afirmam apoiar o(a) candidato(a) indicado(a) ou que crie embaraços para a participação daqueles que apoiam o(a) candidato(a) oponente;
- Exigir que os(as) trabalhadores(as) indiquem a seção eleitoral em que irão realizar a votação ou ainda obrigar que seja filmado ou fotografado, pelo(a) próprio(a) trabalhador(a), o momento do seu voto;
- Reter o documento de trabalhadores(as) para que não possam votar no dia da eleição;
- Realizar enquetes ou pesquisas relacionadas ao processo eleitoral com a participação das pessoas trabalhadoras, ainda que não haja identificação dos votantes;
- Coagir trabalhadores(as) a participar de eventos promovidos pelo(a) candidato(a) defendido(a) pelo(a) assediador(a), a exemplo de comícios e palestras, durante o horário de trabalho ou fora do expediente;
- Perseguir, retaliar ou fiscalizar com mais rigor trabalhadores(as) que sabidamente têm orientação política diversa do assediador;

- Outras condutas que causem ou possuam o potencial de causar dano psicológico, físico e/ou econômico associados a determinado pleito eleitoral.

Você sabia?

Impedir ou embaraçar o exercício do voto é crime eleitoral com pena de detenção e multa, nos termos do art. 297 do Código Eleitoral.





Propaganda eleitoral no ambiente de trabalho

A Constituição Federal de 1988 garante a liberdade de expressão do pensamento. Não obstante, assim como os demais direitos fundamentais, a referida liberdade não é absoluta, razão pela qual o ordenamento veda manifestações de racismo e apologia ao crime, por exemplo.

Em razão da existência de tais limites à liberdade de expressão, em que pese ser possível ao empregador, como aos demais cidadãos, possuir uma convicção política, o Direito brasileiro veda que ele a imponha aos seus empregados ou se valha do ambiente de trabalho para propagar as suas ideias político-partidárias. Tal proibição permite a harmonização dos direitos colidentes e evita o sacrifício da liberdade política da pessoa que trabalha, eis que esta se encontra em posição de vulnerabilidade no plano fático.

Assim, nega-se ao empregador a possibilidade de realizar propaganda eleitoral no ambiente de trabalho, a fim de garantir a observância do princípio do pluralismo político também nas empresas (CF/1988, art. 1º, V).

A legislação eleitoral proíbe a utilização do ambiente de trabalho e dos bens da empresa para a realização de propaganda eleitoral. Assim, não é permitido distribuir materiais de campanha, promover reuniões para apresentação de candidatos, divulgação de propostas ou orientação política relacionada às eleições, nem utilizar a estrutura empresarial para influenciar politicamente os(as) trabalhadores(as).

Esse entendimento foi reforçado pela Resolução TSE nº 23.755/2026, que alterou a Resolução TSE nº 23.610/2019 para prever expressamente a proibição da propaganda eleitoral e do assédio eleitoral em ambientes de trabalho públicos e privados, responsabilizando, nos termos da legislação vigente, quem praticar ou permitir essas condutas.

Resolução TSE nº 23.610/2019. Art. 19, § 2º-A. "É vedada a propaganda eleitoral ou o assédio eleitoral em ambiente de trabalho público ou privado, respondendo quem lhe der causa ou permitir sua ocorrência, nos termos da legislação vigente."

Você sabia que o TST já decidiu sobre essa questão?

[...] o poder diretivo do empregador somente pode ser exercido nos estritos limites da relação de trabalho, sob pena de configuração de abuso de direito. Tanto assim que é proibida a circulação de material de campanha e propaganda eleitoral nas empresas, consoante Resolução TSE 23.610/2019. Recurso de Revista. Tribunal Superior do Trabalho (2ª Turma). Acórdão: 0010460-31.2016.5.15.0038. Relator(a): MARIA HELENA MALLMANN. Data de julgamento: 13/03/2024.



Fundamentação jurídica

O assédio eleitoral ofende várias normas internacionais e nacionais.

Constituição Federal de 1988

De acordo com o art. 1º da Constituição Federal de 1988 (CF/1988), a República Federativa do Brasil se constitui em Estado Democrático de Direito e possui como fundamentos a soberania, **a cidadania, a dignidade da pessoa humana**, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e o **pluralismo político** (CF/1988, art. 1º, I a V). Tais princípios fundamentais devem orientar todas as relações sociais, incluindo as de trabalho.

Além disso, dentre os objetivos fundamentais do Estado brasileiro, o constituinte elegeu a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (CF/1988, art. 3º, I) e a promoção do bem de todos, **sem quaisquer formas de discriminação** (CF/1988, art. 3º, IV).

O Texto Constitucional prevê, igualmente, que são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas (art. 5º, X), assegurando a **liberdade de manifestação ou expressão do pensamento**, de consciência, de crença e de **orientação política** (art. 5º, IV, VI e VIII).

Nesse viés de promoção de direitos, **assegurou-se o exercício dos direitos políticos e o direito ao voto direto e secreto** para a escolha do direcionamento do governo (CF/1988, arts. 14 e 60, § 4º, II), garantindo-se a todos os cidadãos a **liberdade política**, que não pode ser tolhida ou retirada de quem trabalha, haja vista que os trabalhadores não se despem de sua cidadania e dos seus direitos fundamentais no âmbito das relações laborais, o que é óbvio dizer, mas precisa ser enfatizado.

As normas internacionais de direitos humanos também proclamam esses mesmos direitos, o que revela a importância de que se revestem.

Declaração Universal dos Direitos Humanos

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) dispõe:

“Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade.” (artigo 1º)

“Todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação.” (artigo 7º)

“Ninguém será sujeito à interferência na sua vida privada, na sua família, no seu lar ou na sua correspondência, nem a ataque à sua honra e reputação. Todo ser humano tem direito à proteção da lei contra tais interferências ou ataques.” (artigo 12)

“Todo ser humano tem direito à liberdade de pensamento, consciência e religião [...]” (artigo 18)

“Todo ser humano tem direito à liberdade de opinião e expressão; esse direito inclui a liberdade de, sem interferência, ter opiniões e de procurar, receber e transmitir informações e idéias por quaisquer meios e independentemente de fronteiras.” (artigo 19)

“1. Todo ser humano tem o direito de tomar parte no governo de seu país diretamente ou por intermédio de representantes livremente escolhidos.” (artigo 21, 1)

Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (1966)

O Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (1966) prevê:

“Ninguém poderá ser objeto de ingerências arbitrárias ou ilegais em sua vida privada, em sua família, em seu domicílio ou em sua correspondência, nem de ofensas ilegais às suas honra e reputação.” (art. 17).

“Todo cidadão terá o direito e a possibilidade, sem qualquer das formas de discriminação mencionadas no artigo 2 e sem restrições infundadas: a) de participar da condução dos assuntos públicos, diretamente ou por meio de representantes livremente escolhidos; b) de votar e de ser eleito em eleições periódicas, autênticas, realizadas por sufrágio universal e igualitário e por voto secreto, que garantam a manifestação da vontade dos eleitores; c) de ter acesso, em condições gerais de igualdade, às funções públicas de seu país.” (art. 25).

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

Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica - 1969)

A Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica) (1969) assegura o direito à não-discriminação por convicções político-partidárias, tutelando a dignidade da pessoa humana em sua dimensão política:

“Os Estados-Partes nesta Convenção comprometem-se a respeitar os direitos e liberdades nela reconhecidos e a garantir seu livre e pleno exercício a toda pessoa que esteja sujeita à sua jurisdição, sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição social.” (art. 1º, 1)

Convenção nº 190 da OIT (2019)

A Convenção nº 190 da OIT (2019), aplicável internamente por força do art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), define a violência e o assédio no mundo do trabalho como “um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam suscetíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico”. Nela, reconhece-se o direito de todas as pessoas a um mundo do trabalho livre de violência e assédio, bem como que tais males são inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho decente

Código Civil

O assédio eleitoral é uma prática violadora da função social do contrato (Código Civil, art. 421), porque consiste na utilização indevida da condição de maior vulnerabilidade do(a) trabalhador(a) para lhe impor condutas que não se relacionam com o contrato de trabalho e a que ele(a) não está obrigado(a) por lei.

Outras leis

Cabe destacar ainda:

- Art. 37, §4º, da Lei das Eleições (Lei 9.504/1997), que define bens de uso comum, para fins eleitorais, como “aqueles a que a população em geral tem acesso, tais como cinemas, clubes, lojas, centros comerciais, templos, ginásios, estádios, ainda que de propriedade privada”, o que contempla os estabelecimentos das empresas e os bens utilizados na atividade empresarial para fins de propaganda eleitoral.
- Arts. 1º e 4º da Lei 9.029/1995, que proíbem a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, e estabelecem que o rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre a reintegração ou a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.
- Art. 510-B, inc. V, da CLT, que preceitua que a comissão de representantes dos empregados deverá assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de opinião política.
- Arts. 2º, 3º, § 3º, e 4º, da Lei 13.188/2015, que asseguram ao ofendido em matéria divulgada, publicada ou transmitida por veículo de comunicação social, o direito de resposta ou retificação, gratuito e proporcional ao agravo, e podem ser usados para fundamentar a necessidade de retratação, quando o assédio eleitoral foi praticado em mídias ou na internet.
- Art. 23 da Lei 14.457/2022, que transformou a CIPA em Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio e impôs às empresas medidas de prevenção e de combate ao assédio, inclusive canais de denúncia e procedimentos de apuração, aplicáveis também ao assédio eleitoral;

Resoluções e recomendações

Relembra-se a Resolução TSE 23.610/2019 (que veda a veiculação de propaganda nos bens cujo uso dependa de cessão ou permissão do poder público, ou que a ele pertençam, e nos bens de uso comum) e a Resolução CSJT 355/2023 (que regulamenta os procedimentos administrativos a serem adotados em relação a ações judiciais que tenham por objeto o assédio eleitoral nas relações de trabalho).

Você sabia?

A **Resolução TSE 23.735/2024**, que dispõe sobre os ilícitos eleitorais, prevê, no seu Capítulo II, intitulado "Do abuso de poder, da fraude e da corrupção", que "o uso de estrutura empresarial para constranger ou coagir pessoas empregadas, funcionárias ou trabalhadoras, aproveitando-se de sua dependência econômica, com vistas à obtenção de vantagem eleitoral, pode configurar abuso do poder econômico." (art. 6º, § 5º)

De outra parte, o Conselho Nacional do Ministério Público editou a Recomendação nº 110, de 30 de abril de 2024 (que dispõe sobre a integração da atuação do Ministério Público brasileiro para o enfrentamento de práticas que atentem contra a liberdade de voto durante o período das eleições), recomendando aos Membros e Membras do Parquet brasileiro que envidem esforços para promover a atuação concertada e integrada entre os ramos e as unidades do Ministério Público, a fim de implementar ações e medidas preventivas e repressivas de combate a atos atentatórios à liberdade de voto do cidadão.

Segue, abaixo, uma tabela com os principais instrumentos normativos sobre o tema:

Constituição Federal: art. 1º, II, III, IV e V; art. 3º, IV; art. 5º, VI, VIII, IX, XXIII, XLI; art. 7º, I, XXX; art. 14; art. 60, § 4º, II; art. 127, caput, art. 170, caput, III, VIII, e art. 193;	
Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 (arts. 1º, 2º e 7º);	Convenção n.º 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT);
Convenção n.º 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT);	Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da ONU, art. 6º;
Pacto Internacional Sobre Direitos Civis e Políticos da ONU, art. 25;	Convenção Americana de Direitos Humanos, arts 1º e 23;
Protocolo de São Salvador, arts. 6º e 7º, "d";	Lei Complementar 64/90;
Código Civil, art. 421;	Código Eleitoral, arts. 234, 297, 299, 300 e 301;
Lei das Eleições (Lei 9.504/1997), art. 37, §4º;	Código Penal, art. 286;
CLT, art. 510-B, inc. V;	Lei 9.029/1995, arts. 1º e 4º;
Lei 13.188/2015, arts. 2º, 3º, § 3º, e art. 4º;	Resolução TSE 23.610/2019;
Resolução CSJT 355/2023;	Resolução TSE 23.735/2024;
Resolução TSE 23.736/2024;	Resolução TSE 23.738/2024.



Consequências trabalhistas para o empregador

Pelo MPT:

- Recomendação para que o(a) assediador(a) se retrate no prazo de 24 horas, além das obrigações de abstenção da prática ilícita - Lei 13.188/2015 (ofensa em veículo de comunicação)
Obs: ainda que haja retratação voluntária, a lei não impede o exercício do direito de resposta pelo ofendido e a indenização pelo dano moral.
- Imposição de obrigações de fazer e de não fazer, sob pena de multa, bem como de pagamento de indenização por danos morais individuais e coletivos, por meio da celebração de Termo de Ajuste de Conduta (TAC) ou do ajuizamento de Ação Civil Pública (ACP).

Além das astreintes e do dano moral coletivo, a prática discriminatória poderá **ensejar as penalidades previstas no artigo 3º da lei 9.029/1995:**

- Pagamento de multa de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevado em cinquenta por cento em caso de reincidência;
- Proibição de empréstimos ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais.

O(a) trabalhador(a) também pode buscar a tutela de seus direitos perante a Justiça do Trabalho. Conforme o caso concreto, poderá pleitear:

- Indenização por danos morais, quando sofrer assédio eleitoral ou outras práticas discriminatórias;
- Nos casos de dispensa discriminatória, os direitos previstos no art. 4º da Lei nº 9.029/1995, podendo optar entre: a reintegração ao emprego, com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais; ou o recebimento, em dobro, da remuneração correspondente ao período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida de juros legais



Tipificação penal

Em razão do caráter multifacetado do assédio eleitoral, um único ato ilícito pode ocasionar diversas consequências jurídicas.



Crime de embaraço

Art. 297, Código Eleitoral Impedir ou embaraçar o exercício do sufrágio: Pena - detenção até seis meses e pagamento de 60 a 100 dias-multa.

Objetividade jurídica - A tranquilidade que deve imperar durante todo o processo eleitoral, bem como o livre exercício do voto.

Sujeito ativo - Qualquer pessoa.

Sujeito passivo - O eleitor propriamente dito. Secundariamente, o Estado.

Conduta típica - Impedir ou embaraçar o exercício do sufrágio. Impedir significa obstar completamente, não permitir que se realize, inviabilizar; embaraçar significa trazer embaraço, dificuldade, sem que necessariamente impeça o exercício. O termo sufrágio, mencionado no dispositivo, contém significação ampla, no sentido de que

irá abranger não apenas o voto em si, da eleição corriqueira, mas ainda qualquer outra participação do eleitor na vida política do Estado, assim considerados os casos de referendo, plebiscito e iniciativa popular.

Elemento subjetivo - O dolo. Existe aqui, porém, a finalidade específica de impedir ou embaraçar o exercício do sufrágio, por qualquer meio, ainda que com violência ou grave ameaça. Assim se diz para diferenciar este dispositivo do art. 301 do Código Eleitoral.

Crime de corrupção eleitoral

Art. 299, Código Eleitoral Dar, oferecer, prometer, solicitar ou receber, para si ou para outrem, dinheiro, dádiva, ou qualquer outra vantagem, para obter ou dar voto e para conseguir ou prometer abstenção, ainda que a oferta não seja aceita: Pena - reclusão até quatro anos e pagamento de 5 a 15 dias-multa.

Objetividade jurídica - Proteção ao livre exercício do voto e lisura do processo eleitoral.

Sujeito ativo - Qualquer pessoa, nas condutas de dar, oferecer ou prometer. O dispositivo em questão é mais amplo do que o art. 41-A da Lei 9.504/97, uma vez que não faz alusão ao termo candidato, conforme previsto naquela lei, o que dá a entender que não há necessidade de que o sujeito ativo do crime se revista desta condição, podendo ser, portanto, qualquer pessoa, ainda que não candidato.

Sujeito passivo - Qualquer pessoa. Secundariamente, o Estado.

Conduta típica - O tipo penal, denominado de conduta múltipla ou variada, apresenta vários núcleos possíveis de serem cometidos pelo agente.

- Dar - Conceder, entregar (corrupção ativa);
- Oferecer - Colocar à disposição (corrupção ativa);
- Prometer - Obrigar-se a, prenciar (corrupção ativa); Solicitar - Pedir, requerer de forma ostensiva ou velada (corrupção passiva);
- Receber - Acolher, tomar posse, adquirir (corrupção passiva). Nada obsta que corruptor e corrupto tenham suas condutas incriminadas num mesmo contexto, eis que o crime é bilateral em alguns casos (dar e receber, oferecer e receber etc.).

Crime de coação eleitoral

Art. 300, Código Eleitoral Valer-se o servidor público da sua autoridade para coagir alguém a votar ou não votar em determinado candidato ou partido: Pena - detenção até seis meses e pagamento de 60 a 100 dias-multa. Parágrafo único. Se o agente é membro ou funcionário da Justiça Eleitoral e comete o crime prevalecendo-se do cargo a pena é agravada.

Objetividade jurídica - Proteção ao livre exercício do voto e lisura do processo eleitoral.

Sujeito ativo - Trata-se de crime próprio, cometido somente por servidor público, eleitoral ou não. Ocorrerá agravamento da pena no caso de o agente ser membro ou funcionário da Justiça Eleitoral. A amplitude do termo é manifesta, uma vez que na rubrica membro ou funcionário da Justiça Eleitoral incluem-se, nos termos do art. 283 do Código Eleitoral: magistrados (mesmo que não exercendo funções eleitorais), cidadãos que temporariamente integram órgãos da Justiça Eleitoral ou hajam sido nomeados para as mesas receptoras ou juntas apuradoras e funcionários requisitados pela Justiça Eleitoral.

Sujeito passivo - Qualquer pessoa, desde que investido na condição de eleitor. Secundariamente, o Estado.

Conduta típica - Coagir alguém a votar ou não votar em determinado candidato ou partido. A coação há que ser moral ou psíquica, posto que, utilizando-se o agente de violência, a tipificação de sua conduta migrará para o art. 301. Fundamental, ainda, que a referida coação seja determinada, séria, grave e dirigida a alguém de forma inequívoca, não configurando o delito caso esta seja difusa, imprecisa, indeterminada ou mesmo risível.

Elemento subjetivo - Dolo, específico no sentido de provocar o voto ou a sua abstenção. Não se admite punição a título de culpa.

Crime de Aliciamento Violento a Eleitores

Art. 301, Código Eleitoral Usar de violência ou grave ameaça para coagir alguém a votar, ou não votar, em determinado candidato ou partido, ainda que os fins visados não sejam conseguidos: Pena - reclusão até quatro anos e pagamento de 5 a 15 dias-multa.

Objetividade jurídica - Proteção ao livre exercício do voto e lisura do processo eleitoral.

Sujeito ativo - O crime aqui é comum, cometido por qualquer pessoa.

Sujeito passivo - O eleitor, assim investido. Secundariamente, o Estado, atingido no tocante ao bom desenvolvimento do processo eleitoral.

Conduta típica - Usar de violência ou grave ameaça para coagir alguém a votar ou não votar. Bastante semelhante à conduta do tipo penal anterior, diferenciada no sentido de exigir a utilização de força física (vis corporalis), mais grave, portanto, além de ter maior abrangência pelo fato de poder ser praticado por qualquer pessoa e não apenas por servidor.

Elemento subjetivo - O dolo, especificamente considerado (coagir para votar ou não votar). Não há punição a título de culpa.

Consumação - Com o uso da violência ou grave ameaça. O crime é formal, consumando-se, nos termos do dispositivo, "ainda que os fins visados não sejam conseguidos".

Tentativa - Admite-se



Direitos do(a) trabalhador(a) no dia da eleição

A ordem jurídica vigente assegura ao(à) trabalhador(a) o direito de, no dia das eleições, ausentar-se do trabalho pelo tempo necessário ao exercício do voto. Trata-se de garantia que decorre da proibição constante no art. 234 da Lei nº 4.737, de 1965 (Código Eleitoral), segundo o qual “Ninguém poderá impedir ou embaraçar o exercício do sufrágio”.

Com o intuito de garantir o direito ao voto, a legislação eleitoral tipifica como crime a conduta de impedir ou embaraçar o exercício do sufrágio e estabelece como sanção detenção de até 6 (seis) meses e multa (Código Eleitoral, art. 297).

Portanto, é vedado ao(à) empregador(a) obstaculizar, de qualquer modo, o exercício do direito ao voto por parte do(a) empregado(a), o que não pode ocorrer, seja de modo direto, como, por exemplo, mediante a exigência da prestação de trabalho de maneira que impeça o(a) trabalhador(a) de se ausentar do local de prestação de serviço para votar no dia das eleições; seja de modo indireto, como, por exemplo, mediante o anúncio e/ou concretização de qualquer situação desvantajosa para os(as) trabalhadores(as) em razão do exercício do direito ao voto, como a realização de descontos nos salários pela ausência ou a exigência de compensação das horas utilizadas para o exercício do sufrágio. O mesmo raciocínio se aplica, obviamente, ao(à) trabalhador(a) que reside e vota em cidade distinta daquela onde se situa o local em que trabalha.

Isso porque, decorrendo do princípio constitucional da livre iniciativa (CF/1988, arts. 1º, IV, e 170, caput), o poder empregatício é assegurado pelo Direito para garantir, dentre outras, a melhor direção da prestação pessoal dos serviços, mas tal poder encontra limites nos direitos fundamentais do(a) trabalhador(a), incluindo-se o direito ao voto, com o qual deve ele ser harmonizado.



AUSÊNCIA DO TRABALHO PARA EXERCÍCIO DO VOTO

Todo empregado tem o direito de se ausentar do trabalho para votar, sem prejuízo de remuneração.

O empregador que impedir o seu funcionário de exercer seu direito comete crime eleitoral e pode ser responsabilizado.



QUANTO TEMPO EU TENHO PARA VOTAR?

Não há um tempo preestabelecido por lei, mas o empregador deve garantir que o funcionário que estiver de plantão no dia da eleição tenha tempo suficiente para o deslocamento (ida e volta) entre o local de trabalho e sua zona eleitoral, considerando, ainda, eventuais filas e o trânsito.





Como provar o assédio eleitoral

A prática do assédio eleitoral pode ser comprovada de diversas formas, a exemplo de mensagens, e-mails, comentários e postagens em redes sociais (Instagram, Facebook, Threads, TikTok etc.), documentos, imagens, áudios, ligações telefônicas gravadas, vídeos, registros de ocorrências em canais internos da empresa ou órgãos públicos.

É possível ainda provar o assédio eleitoral através de testemunhas que presenciaram a conduta assediadora ou tiveram conhecimento dos fatos.

Você sabia?

Conversas em aplicativos de mensagens instantâneas como WhatsApp e Telegram podem comprovar a existência de assédio eleitoral, assim como o conteúdo neles compartilhados, ainda que de terceiros.



Como denunciar atos de assédio eleitoral

Para formalizar sua denúncia no MPT acesse o site <https://mpt.mp.br/assedio-eleitoral>. Poderá, ainda, fazer a sua denúncia por telefone, por e-mail ou pessoalmente na sede da Procuradoria Regional do Trabalho do Estado ou na Procuradoria do Trabalho no Município.

É importante para o desenvolvimento das investigações que a pessoa denunciante preencha corretamente os dados do formulário, inclusive com sua correta identificação, sendo possível requerer o sigilo de seus dados. As denúncias poderão ainda ser encaminhadas ao Ministério Público Eleitoral para fins de apuração de crimes e infrações de cunho eleitoral.

A Justiça do Trabalho também disponibiliza, em seus sites, sistema para recebimento de denúncia de assédio eleitoral, sendo as denúncias ali apresentadas encaminhadas às autoridades competentes, em especial ao Ministério Público do Trabalho e ao Ministério Público Eleitoral (<https://www.csjt.jus.br/web/csjt/combate-ao-assedio-eleitoral>).

As denúncias podem ser feitas aos sindicatos. As Centrais Sindicais mantêm um canal unificado de denúncias de assédio eleitoral, criado em parceria com o Ministério Público do Trabalho, que reúne informações sobre o tema e possibilita o encaminhamento seguro dos relatos (<https://centraissindicais.org.br/ae/>).



**EXERÇA SEU DIREITO
DEMOCRÁTICO
E VOTE. BOAS ELEIÇÕES!**



