

# ASSÉDIO ELEITORAL

## DEMOCRACIA E TRABALHO

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

Adriane Reis de Araujo  
Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos  
Daniel Carvalho Oliveira  
Mariana Pereira Magalhães  
Melícia Alves de Carvalho Mesel  
*Organizadores*





## **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

### **Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho - COORDIGUALDADE**

Danielle Olivares Corrêa – Coordenadora Nacional

Fernanda Barreto Naves – Vice-Coordenadora Nacional

### **Coordenação do GT Assédio Eleitoral e Convenção 190 da OIT**

Adriane Reis de Araujo – Coordenadora

Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos – Vice-Coordenadora

### **Grupo de Trabalho Assédio Eleitoral e Convenção 190 da OIT**

Adriane Reis de Araujo

Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos

Melícia Alves de Carvalho Mesel

Daniel Carvalho Oliveira

Mariana Pereira Magalhães

### **Secretaria de Comunicação Social da PGT – Secom**

Rafael Dias Marques – Secretário de Comunicação Social

Vanessa Fucina Amaral - Secretária-Adjunta de Comunicação Social

### **Capa e Projeto Gráfico**

Dados Internacionais de Catalogação na publicação (CIP)  
(Biblioteca da Procuradoria-Geral do Trabalho)

B823a

Brasil. *Ministério Público do Trabalho. Coordenadoria de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho.*

*Assédio Eleitoral: democracia e trabalho / Adriane Reis de Araujo ... [et al.], Organizadores – Brasília-DF : MPT, 2026.*

335 p.

ISBN 978-65-89468-66-0

1. Assédio moral - Brasil. 2. Relação de trabalho - Brasil. 3. Corrupção eleitoral - Brasil. 4. Eleição - Brasil. 5. Ambiente do trabalho - Brasil. 6. Brasil. Ministério Público do Trabalho - atuação. I. Araújo, Adriane Reis de. II. Título.

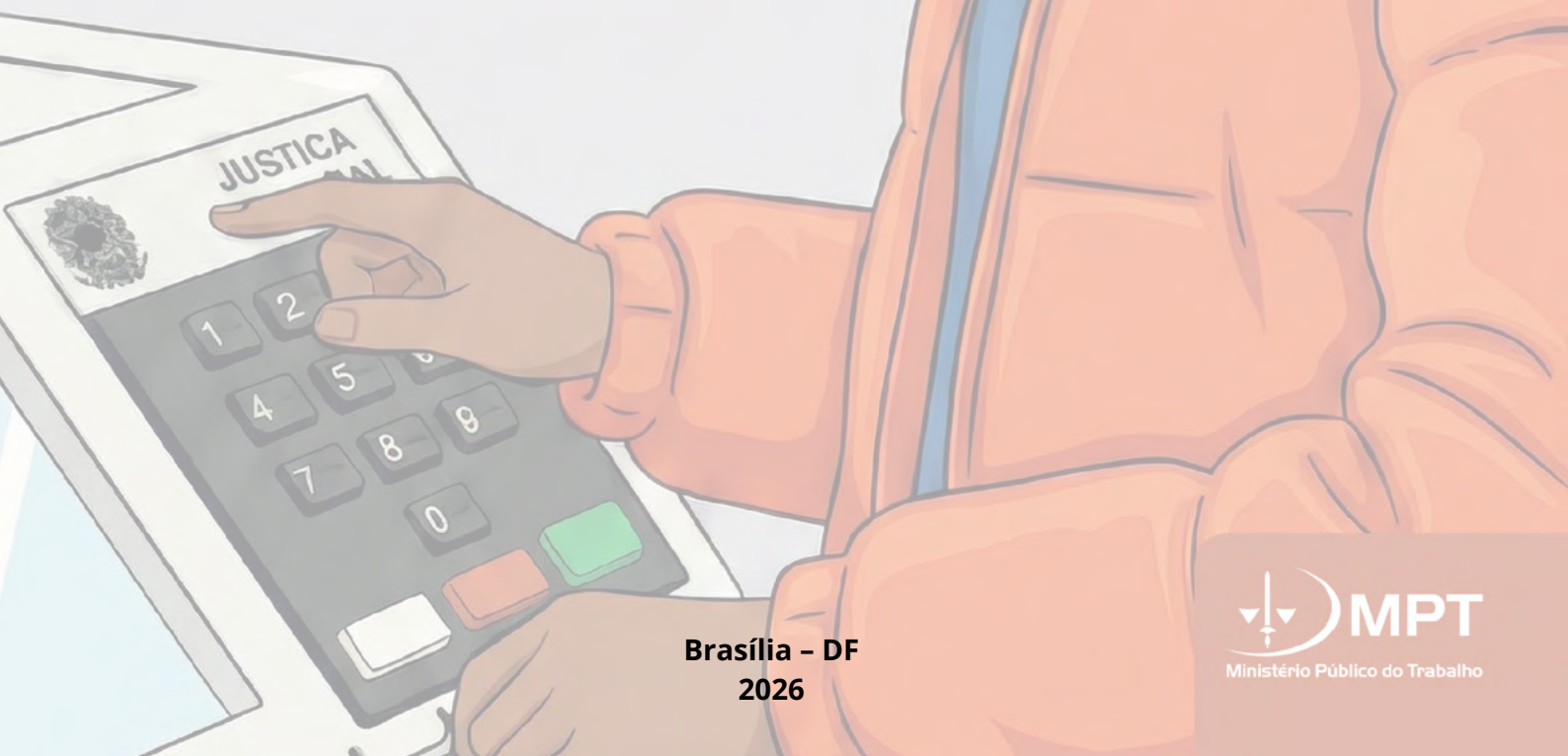
CDD 341.65

# ASSÉDIO ELEITORAL

## DEMOCRACIA E TRABALHO

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

Adriane Reis de Araujo  
Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos  
Daniel Carvalho Oliveira  
Mariana Pereira Magalhães  
Melícia Alves de Carvalho Mesel  
*Organizadores*



Brasília - DF  
2026



# Sumário

<b>PREFÁCIO</b>	<b>9</b>
<b>APRESENTAÇÃO</b>	<b>11</b>
<b>ARTIGOS CIENTÍFICOS</b>	
<b>1 ASSÉDIO ELEITORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: ANÁLISE HISTÓRICA, JURÍDICA E EMPÍRICA</b>	<b>15</b>
José de Lima Ramos Pereira	
<b>2 A ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NA PREVENÇÃO E REPRESSÃO AO ASSÉDIO ELEITORAL NAS ELEIÇÕES DE 2024</b>	<b>29</b>
Danielle Olivares Corrêa Fernanda Barreto Naves	
<b>3 A RESPONSABILIDADE CORPORATIVA PELA VIOLÊNCIA E ASSÉDIO ELEITORAL NO TRABALHO: CONCEITOS E FUNDAMENTOS JURÍDICOS</b>	<b>45</b>
Adriane Reis de Araujo	
<b>4 POR UMA NOVA COMPREENSÃO DO ASSÉDIO ELEITORAL: FILOSOFIA E DIREITOS HUMANOS CONTRA O NEOCORONELISMO</b>	<b>63</b>
Fabrício Carlos Zanin Cecília Amália Cunha Santos	
<b>5 DO VOTO DE CABRESTO AO ASSÉDIO ELEITORAL. O HISTÓRICO DE FRAUDES NO SISTEMA DEMOCRÁTICO BRASILEIRO E A NECESSIDADE DE FORTALECIMENTO DAS INSTITUIÇÕES DE SALVAGUARDA DA DEMOCRACIA</b>	<b>81</b>
Fernanda Barreto Naves	
<b>6 LIBERDADE DE VOTO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: A EXPERIÊNCIA DO PACTO INTERINSTITUCIONAL DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO ELEITORAL CELEBRADO COM AS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHADORES</b>	<b>93</b>
Viviann Brito Mattos Priscila Moreto De Paula	
<b>7 JUSTIÇA DE TRANSIÇÃO, DEMOCRACIA E ASSÉDIO ELEITORAL</b>	<b>103</b>
Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos	
<b>8 ASSÉDIO ELEITORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: DIMENSÕES JURÍDICA, INSTITUCIONAL E DEMOCRÁTICA</b>	<b>117</b>
Paulo Fernando Nogueira Cunha	
<b>9 NEUTRALIDADE POLÍTICA NO AMBIENTE DE TRABALHO COMO ESTRATÉGIA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO ELEITORAL</b>	<b>131</b>
Adriana Maria Silva Cutrim	
<b>10 ASSÉDIO ELEITORAL E PERSPECTIVA DE GÊNERO: MANIFESTAÇÃO DE VIOLÊNCIA POLÍTICA CONTRA AS MULHERES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO</b>	<b>147</b>
Fernanda Barbosa Diniz	

<b>11</b>	<b>ASSÉDIO ELEITORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: LIBERDADE, PODER DIRETIVO E RECONHECIMENTO PROFISSIONAL SOB AMEAÇA</b>	<b>163</b>
	Isabel Macena Pagnoncelli	
<b>12</b>	<b>ASSÉDIO ELEITORAL EM TEMPOS DE INTERNET: INFLUÊNCIAS DA CULTURA ORGANIZACIONAL E O PAPEL TRANSFORMADOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO</b>	<b>177</b>
	João Victor Alves de Sousa Costa	
<b>13</b>	<b>O ASSÉDIO ELEITORAL NO TRABALHO E SEUS IMPACTOS PLURIDIMENSIONAIS</b>	<b>195</b>
	Elias Pereira da Silva Neto	
<b>14</b>	<b>ASSÉDIO ELEITORAL E ASSÉDIO MORAL POR ORIENTAÇÃO POLÍTICA NO CONTEXTO TRABALHISTA: IMPORTÂNCIA PRÁTICA DA DISTINÇÃO E ELEMENTOS IDENTIFICADORES</b>	<b>209</b>
	Sóstenes Lima Carvalho	
<b>15</b>	<b>ASSÉDIO ELEITORAL NAS ELEIÇÕES DE 2022</b>	<b>227</b>
	Adriane Reis de Araujo Danielle Olivares Corrêa Melícia Alves de Carvalho Mesel	
<b>16</b>	<b>ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO ELEITORAL NO BRASIL: UM RETROSPECTO QUANTITATIVO DA ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO</b>	<b>239</b>
	Rodrigo Silveira Xavier Lucas Fina do Nascimento	

### **NOTAS TÉCNICAS, RECOMENDAÇÕES E PARCERIAS**

---

NOTA TÉCNICA/COORDIGUALDADE nº 001/2022	263
NOTA TÉCNICA SOBRE A MSG Nº 86/2023 (Convenção 190 da OIT)	270
NOTA TÉCNICA nº 01/2024 - CONAP/MPT e COORDIGUALDADE/MPT	275
RECOMENDAÇÃO 01/ 2022	294
RECOMENDAÇÃO Nº110, DE 30 DE ABRIL DE 2024.	299
ACORDO DE COOPERAÇÃO TÉCNICA TSE N.º 13/2023	304
TERMO ADITIVO AO ACORDO DE COOPERAÇÃO TÉCNICA, n.23/2023 DO TRIBUNAL SUPERIOR ELEITORAL	308
ACORDO DE COOPERAÇÃO TÉCNICA MPF/MPT	318
PROTOCOLO DE INTENÇÕES / CNMP nº 04/2024	328

## LISTA DE FIGURAS, GRÁFICOS, QUADROS E TABELAS

---

Quadro 1 – Síntese dos elementos utilizados na análise envoltória de dados desta pesquisa	246
Gráfico 1 – Histórico anual da quantidade de denúncias de assédio eleitoral	247
Gráfico 2 – Proporção das denúncias de assédio eleitoral no âmbito da administração pública e do setor privado de 2022 a 2025	248
Gráfico 3 – Distribuição geográfica das denúncias de assédio eleitoral no país de 2022 a 2025	249
Gráfico 4 – Dispersão das denúncias em função da quantidade de eleitores de cada UF	250
Gráfico 5 – Comparação da proporção de denúncias de assédio eleitoral em relação ao tamanho do respectivo eleitorado de cada UF durante o período de 2022 a 2025	251
Gráfico 6 – Distribuição regional das denúncias de assédio eleitoral de 2022 a 2025	252
Gráfico 7 – Comparação da proporção de denúncias de assédio eleitoral em relação ao tamanho do eleitorado de cada região brasileira de 2022 a 2025	252
Tabela 1 – Quantidade de denúncias e produtos da atuação do MPT de 2022 a 2025	253
Tabela 2 – <i>Inputs</i> e <i>outputs</i> normalizados e scores de eficiência obtidos na análise envoltória	255
Gráfico 8 – Fronteira de eficiência da atuação das PRTs no combate ao assédio eleitoral	257



## Prefácio

A democracia brasileira, conquistada após décadas de luta contra o autoritarismo, encontra-se constantemente desafiada por práticas que, embora renovadas em suas formas, carregam em sua essência os vícios de um passado que insiste em não passar. O assédio eleitoral nas relações de trabalho emerge como uma dessas manifestações contemporâneas de coerção política, que atualiza, no ambiente laboral do século 21, os mecanismos de dominação que historicamente caracterizaram nossa formação social e política.

A Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (COORDIGUALDADE) tem desempenhado papel fundamental no enfrentamento a tal prática nefasta, especialmente durante as eleições de 2022 e 2024, quando o Ministério Público do Trabalho se destacou pela atuação firme e qualificada na defesa dos direitos fundamentais dos trabalhadores e trabalhadoras e da integridade do processo democrático. A presente obra comemorativa representa, além do reconhecimento do trabalho do MPT e da COORDIGUALDADE, um marco na sistematização do conhecimento jurídico sobre tema tão sensível e relevante para a consolidação do Estado Democrático de Direito.

O fenômeno do assédio eleitoral nas relações de trabalho não constitui mera irregularidade pontual ou desvio comportamental isolado. Trata-se de prática estrutural que se manifesta em todas as regiões do país, com registros que ultrapassaram três mil denúncias no período de 2018 a 2024. Tais números, longe de representarem apenas estatísticas frias, revelam a dimensão de um problema que atinge o cerne da cidadania, violando simultaneamente a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e os fundamentos do pluralismo político. Mais alarmante ainda é a constatação de que aproximadamente 20% dos casos envolvem

diretamente a administração pública, demonstrando que o problema transcende o setor privado e contamina as próprias estruturas estatais que deveriam zelar pela lisura do processo democrático.

O assédio eleitoral contemporâneo guarda íntima relação com as práticas coronelistas que marcaram nossa formação política desde a Primeira República. O “voto de cabresto” de outrora encontra sua versão moderna na coerção patronal exercida sobre trabalhadores e trabalhadoras economicamente vulneráveis, que se veem constringidos a subordinar suas convicções políticas às imposições de empregadores que instrumentalizam o poder hierárquico para fins eleitorais. Uma continuidade histórica que demonstra que a democracia formal, por si só, não é suficiente para eliminar as práticas autoritárias enraizadas em nossa cultura política, exigindo permanente vigilância e atuação institucional qualificada.

A transformação de tal realidade exige mais do que respostas jurídicas, por mais qualificadas que sejam. Impõe uma mudança cultural profunda, que reconheça o ambiente de trabalho como espaço legítimo de exercício da cidadania e não de sujeição política. Proteger a liberdade de voto significa afirmar que a dignidade humana não se fragmenta entre as esferas pública e privada, mas constitui valor indivisível que deve ser respeitado em todas as dimensões da vida social.

O compromisso do Ministério Público do Trabalho com a defesa da cidadania nas relações de trabalho encontra nesta publicação sua expressão mais qualificada, oferecendo à sociedade brasileira um conjunto de reflexões e dados empíricos que contribuem decisivamente para a compreensão e o enfrentamento do assédio eleitoral. A obra representa um convite à construção coletiva de uma democracia que seja, efetivamente, substantiva, inclusiva e transformadora, forjada no respeito incondicional à dignidade de cada trabalhadora e de cada trabalhador.

Que esta obra possa inspirar novos estudos e contribuir para a construção de uma sociedade na qual o trabalho dignifique a pessoa humana e a democracia se realize plenamente em todos os espaços da vida social.

Boa leitura!

**José de Lima Ramos Pereira**

Subprocurador-Geral do Trabalho

Procurador-Geral do Trabalho nos biênios 2021-2023 e 2023-2025

## Apresentação

A denominação “assédio eleitoral” foi cunhada no seio da atuação concertada e articulada do Ministério Público do Trabalho no pleito eleitoral de 2022, que se caracterizou pela extrema polarização política e o uso do poder econômico como forma de pressão sobre trabalhadores e trabalhadoras, ocasionando um número exponencial de denúncias e a integração de todos os procuradores e procuradoras do trabalho com o objetivo comum e uníssono de proteger a classe trabalhadora contra toda forma de violência e assédio e defender a lisura do processo democrático. A atuação destacada foi premiada pelo Conselho Nacional do Ministério Público (Prêmio CNMP edição 2023, categoria especial: Defesa do Regime Democrático) e sedimentada nas eleições municipais de 2024, com o reconhecimento normativo da atribuição ministerial trabalhista na defesa do regime democrático e com a inserção do Ministério Público do Trabalho no sistema de justiça eleitoral, junto à Procuradoria Geral Eleitoral e ao Tribunal Superior Eleitoral.

A Coordenadoria Nacional da Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho - COORDIGUALDADE, por meio do Grupo de Trabalho “Assédio Eleitoral e Convenção 190 da OIT”, lança esta obra coletiva reunindo artigos de membras, membros, servidoras e servidores do Ministério Público do Trabalho, com o tema: ASSÉDIO ELEITORAL: DEMOCRACIA E TRABALHO, em cumprimento ao objetivo estratégico 3 do Planejamento Estratégico Institucional (promover a igualdade de oportunidades e eliminar a discriminação, a violência e o assédio no trabalho), e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável 8 (trabalho decente e desenvolvimento econômico) e 16 (paz, justiça e instituições sólidas) da agenda 2030 da ONU, visando promover o respeito, a igualdade e a eliminação de toda forma de discriminação, violência e assédio no mundo do trabalho, bem como assegurar o trabalho decente e salvaguardar a democracia.

O presente livro tem como finalidade, além de divulgar a atuação ministerial e a normativa atualizada sobre o tema, consolidar o conceito jurídico do assédio eleitoral, que, fundamentado na Convenção 190 da OIT (aplicável à Justiça do Trabalho por força do artigo 8º da CLT), amplia a possibilidade de sua constatação não apenas no local de trabalho, mas em situações relacionadas ao trabalho, como redes sociais, *websites*, grupos de mensagens automáticas, tanto verticalmente quanto horizontalmente, dentre colegas de trabalho e até terceiros inseridos no contexto da relação de trabalho, configurando uma grave forma de violência psicológica. O assédio eleitoral se ampara na discriminação e na desqualificação do(a) trabalhador(a) por conta de sua orientação política ou escolha de voto quando dissonantes do discurso corporativo ou do(a) empregador(a), com o intuito de alterar ou contestar o resultado do pleito eleitoral, com potencial de provocar desequilíbrio no processo democrático, o que torna a prática ainda mais nefasta sob o ponto de vista da lesão aos interesses difusos da sociedade, pois macula, em última análise, o pleno e livre exercício da cidadania.

Os artigos veiculados nesta publicação abordam a temática sob os mais variados aspectos, sendo seus autores responsáveis pelo conteúdo e opiniões neles contidas, não se olvidando, porém, a relevância do conceito de assédio eleitoral explicitado pela Coordigualdade em conformidade com a atuação ministerial de 2022 e de 2024, e da necessária abordagem multifacetada deste ilícito trabalhista, que, a um só tempo, pode configurar assédio, crime eleitoral, abuso de poder econômico, abuso de poder político, improbidade administrativa, e outras ilicitudes, exigindo ação articulada entre os vários ramos e unidades do Ministério Público brasileiro buscando a plena responsabilização e a imediata cessação da conduta ilícita.

Desejamos a todos e todas uma excelente leitura!

**Coordenação Nacional da COORDIGUALDADE  
GT Assédio Eleitoral e Convenção 190 da OIT**

# ARTIGOS CIENTÍFICOS



## CAPÍTULO 1

# Assédio Eleitoral nas Relações de Trabalho: Análise Histórica, Jurídica e Empírica

José de Lima Ramos Pereira<sup>1</sup>

**Resumo:** O presente artigo examina o assédio eleitoral no ambiente de trabalho como uma prática que compromete os fundamentos do Estado Democrático de Direito, ao violar a liberdade política dos trabalhadores. Partindo de uma abordagem histórico-analítica, o estudo traça um paralelo entre o coronelismo e as novas formas de coerção no contexto laboral contemporâneo. Em seguida, analisa os aspectos legais e institucionais que disciplinam o tema, com destaque para a atuação do Ministério Público do Trabalho, e por fim, apresenta uma análise empírica baseada em dados de denúncias recebidas entre 2018 e 2024. A pesquisa evidencia que o assédio eleitoral constitui uma prática estrutural, com ampla incidência em todas as regiões do país e significativa presença na administração pública. Conclui-se que o enfrentamento desse fenômeno requer a aplicação articulada dos instrumentos jurídicos disponíveis e a afirmação da cidadania no ambiente de trabalho.

**Palavras-chave:** Assédio eleitoral. Coronelismo. Ministério Público do Trabalho. Cidadania. Análise empírica.

**Abstract:** *This article examines electoral harassment in the workplace as a practice that undermines the foundations of the Democratic Rule of Law by violating workers' political freedom. Based on a historical-analytical*

<sup>1</sup>Doutor em Direito pela Universidade Nove de Julho (UNINOVE/SP). Mestre em Direito pela Universidade Católica de Brasília (UCB/DF). Especialista em Direito Processual Civil pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN). Subprocurador-Geral do Trabalho. Procurador-Geral do Trabalho nos biênios 2021/2023 e 2023/2025.

*approach, the study draws a parallel between coronelismo — an oligarchic political system from Brazil's past — and contemporary forms of coercion within labor relations. It then explores the legal and institutional frameworks that regulate the issue, highlighting the role of the Ministério Público do Trabalho. Finally, it presents an empirical analysis based on data collected between 2018 and 2024. The research shows that electoral harassment is a structural phenomenon, widely reported across all regions of the country and significantly present in public administration. The study concludes that addressing this issue requires the coordinated application of legal instruments and the reinforcement of citizenship in the workplace.*

**Keywords:** Electoral harassment. Coronelismo. Ministério Público do Trabalho. Citizenship. Empirical analysis.

## I Introdução

O processo eleitoral no Brasil, apesar de institucionalizado e constitucionalmente protegido, ainda convive com práticas autoritárias herdadas de um passado não tão distante. Dentre essas, o chamado assédio eleitoral, especialmente no ambiente de trabalho, revela-se como um fenômeno contemporâneo que resgata os mecanismos de dominação política típicos do coronelismo, agora sob uma nova roupagem. A figura do “coronel” da República Velha ressurge hoje sob o perfil de empregadores e empresários que, valendo-se de seu poder econômico e hierárquico, influenciam e constroem o voto de seus subordinados.

A prática do voto de cabresto, expressão máxima da política coronelista no Brasil, marcou profundamente os períodos do Império e da Primeira República. Tal prática consistia na manipulação direta da vontade eleitoral por meio da coerção física, econômica e moral. Apesar da evolução legislativa e do aperfeiçoamento das instituições democráticas, o “espírito do coronelismo” ainda persiste — agora modernizado e inserido nas relações de trabalho, revelando um preocupante retrocesso democrático no cenário eleitoral contemporâneo (CAMARA, 2022).

Para Victor Nunes Leal, em seu livro *Coronelismo, Enxada e Voto*, o coronelismo não é apenas mandonismo local, mas um verdadeiro sistema de poder que articulava o poder local (municípios), os governos estaduais e o poder central da República. Essa estrutura de poder revelava uma rede de reciprocidades entre coronéis e os níveis superiores do governo, onde o “apoio eleitoral” do interior era trocado por prestígio, recursos e autonomia no exercício local do poder (LEAL, 2012).

O ponto crucial da análise de Leal está na identificação da “imersão do poder privado dentro da esfera pública” (MANSUR, 2025), principalmente

representado pelos grandes proprietários rurais. Esses líderes locais — os coronéis — detinham poder não apenas por sua propriedade de terras, mas por sua influência sobre as populações economicamente vulneráveis, que dependiam deles para trabalho, moradia, segurança e até mediação com o Estado (LEAL, 2012). Este compromisso político permanece, agora reinventado, analogamente, na forma de coerção patronal em ambientes laborais urbanos e rurais, refletindo a manutenção da dominação privada sobre a vontade política do cidadão trabalhador.

A legislação pátria e os agentes responsáveis pela regularidade do processo eleitoral se vêm diante do desafio de criar mecanismos de repressão às novas formas de coerção dos trabalhadores no contexto eleitoral. Embora o Código Eleitoral traga a perspectiva da criminalização da coação eleitoral, ainda há amplo debate doutrinário e jurisprudencial a respeito de quais condutas se caracterizariam objetivamente como assédio para fins de tipificação. Nesse ínterim, a atuação de instituições como o MPT é essencial para a garantia da proteção das liberdades individuais e direitos sociais dos trabalhadores (MARTINEZ, JÚNIOR, 2022).

Diante de todas essas perspectivas, o presente trabalho tem por objetivo traçar um paralelo histórico entre as antigas práticas de coerção eleitoral da classe trabalhadora e as formas modernas de assédio eleitoral nas relações de trabalho. Também serão analisados os desafios jurídicos contemporâneos para a repressão a essas práticas, bem como dados quantitativos relativos à atuação do MPT, com foco nos dois últimos pelitos das esferas federais, estaduais e municipais, a fim de mensurar o impacto dessa conduta sobre o funcionamento da democracia brasileira.

## **2 Do Coronelismo ao Assédio Eleitoral**

O coronelismo, fenômeno histórico do Brasil entre os séculos XIX e XX, consolidou-se como um sistema de poder privado exercido por grandes proprietários rurais — os “coronéis” — que, com base na força econômica e influência local, controlavam politicamente vastas regiões do país (MANSUR, 2025). Esse poder era exercido sobre trabalhadores rurais e populações vulneráveis por meio de favores, intimidações e, sobretudo, pela manipulação do voto: o infame “voto de cabresto” (CAMARA, 2022).

A Constituição de 1891, embora tenha proclamado o sufrágio universal masculino, excluía analfabetos, mulheres, pobres e soldados rasos,

mantendo o poder político nas mãos da elite rural. O sistema eleitoral da Primeira República (1889-1930), apesar de aparentar democratização, funcionava como uma engrenagem de dominação: o coronel fornecia proteção e subsistência aos seus agregados e, em troca, exigia lealdade eleitoral. Para garantir esse controle, a fiscalização do voto era facilitada por leis como a do voto aberto, em 1904, e pela instrumentalização da Guarda Nacional (MANSUR, 2025).

Hoje, esse sistema não desapareceu: transformou-se. O cenário contemporâneo mostra um novo tipo de coronel, agora identificado na figura do empregador que, por meio do assédio eleitoral, interfere direta ou indiretamente na vontade política de seus empregados (CAMARA, 2022). De forma explícita ou velada, empresas têm sido denunciadas por coagir trabalhadores a votar em determinados candidatos, participar de atos políticos ou adotar discursos ideológicos alinhados à direção da empresa, sob pena de perda do emprego, diminuição de benefícios ou favorecimento indevido (SILVA, 2023).

Assim como no coronelismo clássico, a dominação ocorre pela assimetria de poder e pela dependência econômica. A “clientela” do coronel de outrora é hoje formada por empregados precarizados, em um mercado de trabalho marcado pelo desemprego estrutural e pelas reformas trabalhistas que fragilizam ainda mais as garantias do trabalhador. Nesse contexto, o assédio eleitoral emerge como uma forma moderna e disfarçada de voto de cabresto, em afronta direta à Constituição Federal, ao Código Eleitoral e aos princípios que regem a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (SILVA, 2023).

O coronelismo não pode ser dissociado de práticas clientelistas, que consistem na troca de favores por lealdade política, e do patrimonialismo, fenômeno descrito por Raymundo Faoro (2001) como a confusão entre os bens públicos e privados. Esses traços estruturaram a cultura política brasileira e, sob outras formas, ainda orientam relações de poder, inclusive no meio empresarial, onde o empregador se vale do domínio sobre recursos — agora não mais a terra, mas o emprego — para exercer influência política sobre o trabalhador.

Victor Nunes Leal destaca que o coronelismo é “sobretudo um compromisso, uma troca de proveitos entre o poder público, progressivamente fortalecido, e a decadente influência social dos chefes locais, notadamente dos senhores de terras” (LEAL, 2012). Esse “compromisso” tinha como base a estrutura fundiária concentrada, a ausência de cidadania política efetiva da população rural e a utilização do poder local como extensão do poder privado. A propriedade da terra,

como condição para a liderança política, era o alicerce para o controle do voto — aspecto que hoje se atualiza no controle do emprego como meio de coerção eleitoral.

Mesmo em um Brasil urbanizado e com legislação trabalhista consolidada, a persistência da estrutura autoritária nas relações de trabalho permite que o empregador substitua o antigo coronel, utilizando-se agora não da posse da terra, mas da subordinação econômica do trabalhador para impor escolhas políticas. Tal como no voto de cabresto, o assédio eleitoral contemporâneo inviabiliza o exercício autêntico da cidadania, transformando o trabalhador em instrumento de reprodução de interesses políticos privados, sob pena de sanções veladas ou explícitas (LEAL, 2012).

Leal também sublinha que os coronéis detinham funções “quase estatais” dentro das comunidades — desde a mediação de conflitos até a organização da segurança pública informal — criando um cenário em que a distinção entre público e privado era praticamente inexistente. Hoje, essa confusão entre esferas também se manifesta, por exemplo, quando empresas tentam utilizar sua estrutura administrativa (e-mails corporativos, reuniões, canais internos de comunicação) para direcionar o voto de seus empregados, o que revela a permanência de um *ethos* coronelista na vida institucional brasileira (LEAL, 2012).

Essa perspectiva histórica fortalece a ideia de que o assédio eleitoral no trabalho não é um fenômeno isolado ou casual, mas a atualização de uma lógica política enraizada no país desde a Primeira República. A estrutura do coronelismo pode até ter sido formalmente dissolvida, mas suas práticas e mecanismos simbólicos seguem atuando nas relações de poder assimétricas, especialmente entre empregador e trabalhador, o que representa um desafio contínuo à consolidação da democracia substancial no Brasil.

### **3 O Assédio Eleitoral sob a Ótica Jurídica e Institucional**

O assédio eleitoral consiste na prática de coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento com o objetivo de influenciar ou manipular o voto, apoio ou manifestação política de trabalhadores e trabalhadoras. Tal conduta viola frontalmente os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, da cidadania e do pluralismo político (CF, art. 1º, incs. II, III e IV), além de comprometer a própria integridade do processo democrático (CF, art. 14). No âmbito

infraconstitucional, a Resolução CSJT nº 355/2023 define assédio eleitoral como qualquer forma de distinção, exclusão ou preferência fundada em convicção ou opinião política, incluindo práticas de coação no intuito de manipular o voto ou manifestação política no local de trabalho ou em situações a ele relacionadas.

O Código Eleitoral (Lei nº 4.737/1965) tipifica diversas condutas que podem caracterizar assédio eleitoral, sobretudo quando envolvem violência ou abuso de autoridade. O artigo 300 prevê pena de detenção de até seis meses e multa para o servidor público que, valendo-se de sua autoridade, coagir alguém a votar ou deixar de votar em determinado candidato ou partido. Já o artigo 301 trata da coação mediante violência ou grave ameaça por qualquer pessoa, com pena de reclusão de até quatro anos e multa. Ambas as figuras penais são consideradas crimes formais, ou seja, consumam-se com a simples prática da coação, independentemente de seu sucesso em alterar o comportamento do eleitor (BRASIL, 1965; VELLOSO e AGRA, 2020).

No plano trabalhista, o assédio eleitoral representa abuso do poder diretivo do empregador, que extrapola os limites da gestão da atividade econômica e compromete a liberdade de consciência e de orientação política do trabalhador. A Lei nº 9.029/1995, em seu artigo 1º, proíbe práticas discriminatórias para fins de acesso ou manutenção da relação de trabalho por motivo de convicção política. O rompimento do contrato por ato discriminatório enseja, além de indenização por dano moral, a possibilidade de reintegração ou pagamento em dobro da remuneração do período de afastamento (art. 4º da Lei nº 9.029/1995).

Além disso, a Convenção nº 190 da OIT, ainda que não ratificada formalmente pelo Brasil, possui aplicação material conforme o artigo 8º da CLT e deve ser interpretada como parâmetro de proteção contra toda forma de violência e assédio no mundo do trabalho, inclusive aquelas de ocorrência única. Isso significa que, mesmo um único episódio de coação eleitoral — como uma ameaça velada por parte do empregador em reunião de equipe — pode configurar violação grave aos direitos fundamentais dos trabalhadores e trabalhadoras.

A atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT) tem se destacado como central no combate ao assédio eleitoral. Com base no artigo 129, inciso III, da Constituição Federal, e na Lei Complementar nº 75/1993, o MPT é legitimado para a defesa de direitos sociais coletivos e difusos, podendo ajuizar ações civis públicas, firmar termos de ajustamento de conduta (TACs), emitir recomendações e realizar investigações administrativas (MARTINEZ e JÚNIOR, 2022). No pleito de 2022, o MPT

instaurou mais de 3.100 procedimentos sobre assédio eleitoral, firmou 560 TACs e ajuizou 105 ações civis públicas, consolidando sua função de articulador da ordem jurídica trabalhista e defensor da democracia (MPT, 2022).

Cabe ainda destacar a jurisprudência recente do Tribunal Superior do Trabalho, que reconhece o assédio eleitoral como prática de dano moral coletivo. Em julgamento paradigmático, a 2ª Turma do TST decidiu que, mesmo sem prova de imposição explícita de condutas políticas, a interferência empresarial na liberdade de expressão dos trabalhadores configura violação à dignidade da pessoa humana e ao pluralismo político, fundamentos da ordem constitucional brasileira (RRAg-10460-31.2016.5.15.0038, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 15/03/2024).

A gravidade do assédio eleitoral se revela em sua natureza multifacetada: além de ilícito trabalhista e cível, pode configurar infrações penais e eleitorais, como corrupção eleitoral (art. 299 do Código Eleitoral), coação eleitoral (arts. 300 e 301 do CE) e embaraço ao exercício do sufrágio (art. 297 do CE).

#### DOS CRIMES ELEITORAIS

[...]

Art. 297. Impedir ou embaraçar o exercício do sufrágio:

[...]

Art. 299. 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:

[...]

Art. 300. Valer-se o servidor público da sua autoridade para coagir alguém a votar ou não votar em determinado candidato ou partido:

[...]

Parágrafo único. Se o agente é membro ou funcionário da Justiça Eleitoral e comete o crime prevalecendo-se do cargo a pena é agravada.

Art. 301. 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:

Destaque-se que o artigo 300 trata da conduta do servidor público que se vale da autoridade do cargo para coagir alguém a votar ou a não votar em determinado candidato ou partido, configurando crime próprio, com pena de detenção de até seis meses e multa de sessenta a cem dias-multa. Já o artigo 301 trata da violência ou grave ameaça, aplicável a qualquer pessoa, com pena de reclusão de até quatro anos e multa. Ambos os crimes são considerados formais, consumando-se com a simples prática do ato coercitivo, independentemente de o voto ter sido ou não efetivamente influenciado (VELLOSO e AGRA, 2020).

A depender da conduta, é possível também haver implicações administrativas, como a exclusão de programas de incentivo fiscal e proibição de contratar com o poder público, nos termos da Lei nº 9.029/1995:

Art. 3o Sem prejuízo do prescrito no art. 2o desta Lei e nos dispositivos legais que tipificam os crimes resultantes de preconceito de etnia, raça, cor ou deficiência, as infrações ao disposto nesta Lei são passíveis das seguintes cominações:

I - multa administrativa de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevado em cinquenta por cento em caso de reincidência;

II - proibição de obter empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais.

Apesar de a legislação brasileira apresentar punições bastante rígidas para o cometimento de tais condutas, a dificuldade no combate ao assédio eleitoral está bastante atrelada à dificuldade na identificação das práticas litigiosas. A identificação das condutas caracterizadoras de assédio eleitoral demanda análise criteriosa dos elementos objetivos e subjetivos que distinguem a coerção política das manifestações legítimas de opinião no ambiente de trabalho. O assédio eleitoral manifesta-se através de um espectro variado de comportamentos que vão desde ameaças explícitas até pressões sutis exercidas mediante o aproveitamento da hierarquia laboral (MPT, 2022).

A distinção entre assédio eleitoral e o exercício legítimo da liberdade de expressão no ambiente de trabalho reside principalmente - mas não necessariamente - na presença dos elementos coercitivos e na assimetria de poder inerente à relação empregatícia. Enquanto conversas espontâneas entre colegas sobre política, manifestações pessoais de preferência eleitoral e debates respeitosos sobre questões públicas constituem expressões democráticas protegidas constitucionalmente, o assédio eleitoral caracteriza-se pela instrumentalização da autoridade

patronal para influenciar o comportamento político dos subordinados. O elemento distintivo crucial é a presença de constrangimento — explícito ou implícito — que compromete a autonomia da vontade do trabalhador. Este constrangimento pode manifestar-se através de ameaças diretas de demissão, promessas condicionadas de benefícios, criação de ambiente hostil para dissidentes políticos, ou mesmo pela imposição de participação em atividades político-partidárias durante o horário de trabalho (MPT, 2022).

Destarte, o assédio eleitoral configura uma violação complexa e transversal ao ordenamento jurídico brasileiro, sendo simultaneamente matéria de interesse trabalhista, eleitoral, penal, civil e administrativo. Sua prática compromete a higidez da relação de trabalho, atenta contra a liberdade política do cidadão e fragiliza os princípios do Estado Democrático de Direito. A pluralidade de normas violadas evidencia a gravidade jurídica do fenômeno e a necessidade de sua caracterização como ilícito de múltiplas repercussões. Assim, a identificação e análise do assédio eleitoral devem observar não apenas a intencionalidade da conduta, mas também seus efeitos sobre a liberdade de consciência e voto do trabalhador, ainda que não haja prova de resultado concreto. O reconhecimento da prática demanda a aplicação coordenada do aparato normativo e institucional, com atenção aos elementos configuradores do assédio, aos sujeitos envolvidos e às sanções legalmente previstas para cada esfera de responsabilização.

## **4 Análise Empírica do Assédio Eleitoral: Distribuição Regional e Incidência na Administração Pública**

A partir de um banco de dados mantido pelo Ministério Público do Trabalho, busca-se, no presente capítulo, analisar a magnitude e a dispersão geográfica das denúncias de assédio eleitoral no Brasil. Para fins de recorte epistemológico, foram extraídos os dados do período de 2018 até 2024, de modo a compreender o período entre o ano em que ocorreram as duas últimas eleições federais, estaduais e municipais.

Considerando apenas os procedimentos exclusivos, ou seja, aqueles em que não houve a formalização de Termos de Ajustamento de Conduta (TACs), ajuizamento de ações ou promoção de mediações, foram registradas 3.295 denúncias sem repetição. A Região Sudeste liderou com 1.111 ocorrências, seguida pelas regiões Sul (771), Nordeste (729), Centro-Oeste (345) e Norte (339). Os dados apontam que, embora o

Sudeste concentre o maior número absoluto, a diferença entre o Sul e o Nordeste é estreita, indicando que o fenômeno é de fato nacional e não restrito a polos econômicos mais desenvolvidos.

A análise também permite observar que o assédio eleitoral não se manifesta de forma homogênea dentro das regiões. Estados como Minas Gerais (493 denúncias sem repetição), São Paulo (389) e Paraná (273) apresentam os maiores registros, com destaque para Minas Gerais, que, isoladamente, superou duas regiões inteiras em volume de denúncias. Tal cenário reflete, em parte, o peso político desses estados nas eleições nacionais e o grau de organização sindical e institucional local, que favorece o encaminhamento formal de denúncias. O número elevado de casos pode estar correlacionado, ainda, ao grau de competitividade eleitoral e à presença de estruturas empresariais de médio e grande porte que exercem influência sobre a escolha dos empregados, por meio de práticas ilegais e coercitivas no contexto laboral.

Outro dado relevante diz respeito à ocorrência de assédio eleitoral no âmbito da administração pública. Dos procedimentos analisados, 656 casos envolviam diretamente órgãos públicos ou agentes políticos. Isso equivale a aproximadamente 20% do total de registros detalhados no banco de dados do MPT. Entre os estados com maior número de casos envolvendo a administração pública, destacam-se Bahia (74 casos), São Paulo (69), Paraíba (70), Ceará (56) e Rio de Janeiro (51). Esse recorte demonstra que a prática do assédio eleitoral não está restrita ao setor privado, mas também se manifesta de maneira preocupante em estruturas estatais, onde há relações hierárquicas verticalizadas e, muitas vezes, vínculos precários de trabalho — especialmente com servidores comissionados, terceirizados ou contratados temporariamente.

O envolvimento da administração pública em casos de assédio eleitoral exige uma leitura atenta dos limites constitucionais e legais do exercício do poder político no serviço público. A utilização de cargos, funções de confiança ou estruturas institucionais para induzir, orientar ou coagir a escolha política de subordinados constitui violação direta ao princípio da impessoalidade administrativa (CF, art. 37, caput) e pode configurar ilícito eleitoral, cível e administrativo. Além disso, a responsabilização de agentes públicos em tais práticas poderá implicar sanções penais (art. 300 do Código Eleitoral), sanções civis por ato de improbidade administrativa, bem como medidas trabalhistas, especialmente nos casos em que a relação de trabalho se configura com regime celetista. O fato de parte dessas práticas envolver não apenas prefeitos e secretários, mas também vereadores e lideranças

intermediárias demonstra a capilaridade do assédio eleitoral e sua inserção em um ambiente institucional ainda permeado por práticas clientelistas e personalistas.

Diante dos dados analisados, constata-se que o assédio eleitoral no ambiente de trabalho não se configura como prática isolada ou esporádica, mas sim como um fenômeno de amplitude nacional e expressão estrutural, que afeta tanto o setor privado quanto a administração pública. A elevada incidência de denúncias em todas as regiões do país, bem como o número significativo de casos envolvendo entes estatais, evidencia a urgência de um olhar técnico e normativo integrado, capaz de reconhecer o assédio eleitoral como violação sistemática dos direitos fundamentais dos trabalhadores e dos princípios democráticos constitucionais. A análise empírica, portanto, não apenas confirma a relevância do tema, mas também reforça a necessidade de seu enfrentamento contínuo no plano jurídico, institucional e cultural.

## **5 Considerações Finais**

A consolidação da democracia brasileira exige, para além do rito eleitoral, o fortalecimento das condições materiais que assegurem o exercício livre, consciente e igualitário do voto. A liberdade de escolha política, enquanto manifestação essencial da cidadania, não se realiza de forma plena em contextos marcados por relações de poder assimétricas, como aquelas que atravessam o mundo do trabalho. O presente estudo procurou demonstrar que o assédio eleitoral nas relações laborais constitui uma forma contemporânea de coerção política, que, embora adaptada a novas linguagens e ambientes institucionais, mantém um núcleo estrutural herdado de práticas autoritárias historicamente consolidadas no país.

Nesse sentido, a persistência de lógicas herdadas do coronelismo revela que o problema não está apenas nas condutas individuais de empregadores ou agentes públicos, mas na permanência de uma cultura política que naturaliza o uso do poder econômico como instrumento de manipulação eleitoral. A instrumentalização das relações de trabalho como meio de controle da escolha política do trabalhador atualiza, no campo democrático, os mecanismos tradicionais de dominação que marcaram a vida política brasileira desde a Primeira República.

A leitura jurídico-institucional do fenômeno permitiu constatar que o ordenamento brasileiro dispõe de dispositivos eficazes para coibir tais práticas, especialmente no plano constitucional, penal, trabalhista

e eleitoral. No entanto, a eficácia dessas normas depende não apenas da aplicação repressiva, mas da capacidade dos atores institucionais de reconhecer o assédio eleitoral como violação transversal aos direitos fundamentais. Mais do que a tipificação penal ou a responsabilização administrativa, o desafio está em distinguir, com rigor técnico, o que configura coerção política no contexto laboral e o que se insere no legítimo exercício da liberdade de opinião, sem permitir que esta sirva de escudo para práticas de dominação.

A análise empírica, por sua vez, revelou que o assédio eleitoral não é um desvio episódico, mas um fenômeno recorrente e amplamente distribuído pelo território nacional, com incidência expressiva inclusive na administração pública. Tal dado reforça a tese de que a prática está profundamente enraizada nas formas de gestão do poder no Brasil, especialmente em contextos em que a vulnerabilidade econômica, a instabilidade contratual e a hierarquia institucional favorecem a imposição de condutas políticas por parte de superiores. A elevada concentração de denúncias em estados politicamente estratégicos e o envolvimento direto de gestores públicos indicam que o assédio eleitoral é também um instrumento de disputa de poder, que mobiliza estruturas públicas e privadas em favor de interesses eleitorais específicos.

Ao longo deste trabalho, buscou-se demonstrar que o enfrentamento ao assédio eleitoral exige mais do que respostas normativas: impõe uma reconfiguração cultural da própria noção de democracia no trabalho. O reconhecimento de que o ambiente laboral é espaço de exercício de cidadania e não de sujeição política é um passo fundamental para a construção de uma democracia substantiva. Proteger a liberdade de voto do trabalhador é, portanto, uma tarefa que transcende o período eleitoral e se inscreve no compromisso permanente com a dignidade humana, a justiça social e o Estado Democrático de Direito.

## Referências Bibliográficas

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 10 jun. 2025.

BRASIL. **Código Eleitoral**. Lei nº 4.737, de 15 de julho de 1965. Institui o Código Eleitoral. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 16 jul. 1965. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 10 jun. 2025.

BRASIL. **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995**. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização e outras práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 14 abr. 1995. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 10 jun. 2025.

BRASIL. **Lei nº 9.504, de 30 de setembro de 1997**. Estabelece normas para as eleições. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 1º out. 1997. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 10 jun. 2025.

BRASIL. **Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993**. Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 21 maio 1993. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 10 jun. 2025.

BRASIL. **Resolução CSJT nº 355, de 24 de outubro de 2023**. Regulamenta os procedimentos administrativos relativos a assédio eleitoral nas relações de trabalho. Diário da Justiça Eletrônico do CSJT, Brasília, DF, 25 out. 2023. Disponível em: <https://www.csjt.jus.br>. Acesso em: 10 jun. 2025.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Cartilha de Assédio Eleitoral no Trabalho**. Brasília: MPT, 2022. Disponível em: <https://mpt.mp.br/assedio-eleitoral>. Acesso em: 10 jun. 2025.

CAMARA, Amanda Paoleli. **Coronelismo nas eleições atuais: o protagonismo perigoso do assédio eleitoral no ambiente de trabalho**. Revista Direito, Economia e Globalização, Santa Catarina, v. 2, n. 2, 2022.

LEAL, Victor Nunes. **Coronelismo, enxada e voto: o município e o regime representativo no Brasil**. 7. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2012.

MANSUR, João Paulo. **A face legalista do coronelismo: a atuação do poder privado na formação da ordem jurídica e do Estado (1831-1927)**. Revista Direito GV, São Paulo, v. 21, e2518, 2025. <https://doi.org/10.1590/2317-6172202518>

MARTINEZ, Luciano; JÚNIOR, Pedro Lino de C. **Assédio moral trabalhista: ações coletivas e processo estrutural**. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2022. E-book. p.8.

ISBN 9786553620018. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553620018/>. Acesso em: 12 jun. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Convenção nº 190 sobre violência e assédio no mundo do trabalho**. Genebra, 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 10 jun. 2025.

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

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). Recurso de Revista Agravo – RRAg: 0010460-31.2016.5.15.0038. Rel. Min. Maria Helena Mallmann. 2ª Turma. Julgado em: 13 mar. 2024. Publicado em: 15 mar. 2024.

VELLOSO, Carlos Mário da S.; AGRA, Walber de M. **Direito eleitoral - crimes eleitorais**. Rio de Janeiro: Expressa, 2020. *E-book*. p.6. ISBN 9786555593228. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786555593228/>. Acesso em: 12 jun. 2025.

## CAPÍTULO 2

# A Atuação do Ministério Público do Trabalho na Prevenção e Repressão ao Assédio Eleitoral nas Eleições de 2024

Danielle Olivares Corrêa<sup>2</sup>

Fernanda Barreto Naves<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup>Graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas. PUCCAMP (1997). Pós-Graduada em Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho pela UNIDERP (2008). Pós-Graduada em Direito Constitucional Aplicado pela Universidade Estadual de Campinas UNICAMP (2021). Procuradora do Trabalho do Ministério Público do Trabalho, Coordenadora Nacional da Coordenadoria de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (COORDIGUALDADE) do Ministério Público do Trabalho. Membro colaboradora do Grupo de Trabalho da Comissão Temporária de Defesa da Democracia do CNMP, com o objetivo de discutir ações de aprimoramento e integração da atuação do Ministério Público no combate a condutas atentatórias à liberdade de voto (2024). Membro colaboradora do Grupo de Trabalho Violência Política de Gênero da Corregedoria Nacional do Ministério Público do CNMP (2025).

<sup>3</sup>Graduada em Direito, Pós-Graduada em Direito Material do Trabalho e Direito Processual do Trabalho e Mestranda em Direitos Fundamentais. Procuradora do Trabalho do Ministério Público do Trabalho, Vice-Coordenadora Nacional da Coordenadoria de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (Coordigualdade) do Ministério Público do Trabalho, Coordenadora Regional da COORDIGUALDADE da 17ª Região - Espírito Santo. Membro integrante da Comissão Permanente de Defesa dos Direitos da Pessoa com Deficiência e do Idoso (COPEPDPI) do Grupo Nacional de Direitos Humanos (GNDH) do Conselho Nacional de Procuradores Gerais (CNPGE), representante do Ministério Público do Trabalho no Grupo Nacional de Coordenadores Eleitorais (GNACE), membro do "GT Gênero e Cuidado" e "GT Trabalho doméstico", no âmbito do Ministério Público do Trabalho.

**Resumo:** O presente artigo objetiva registrar e divulgar a forte atuação do Ministério Público do Trabalho na prevenção e repressão ao assédio eleitoral nas eleições de 2024. Destacam-se as ações estratégicas e planejadas, inclusive em articulação com os demais órgãos do sistema de justiça e de salvaguarda da democracia, bem como as medidas de conscientização social e disseminação de informações claras sobre a temática.

**Palavras-chave:** Assédio eleitoral. Atuação estratégica e planejada.

**Abstract:** *This article aims to record and publicize the strong performance of the Public Ministry of Labor in preventing and repressing electoral harassment during the 2024 elections. The strategic and planned actions stand out, including in coordination with other organizations of the justice system, as well as measures to raise social awareness and disseminate clear information on the subject.*

**Keywords:** *Electoral harassment. Strategic and planned action.*

## 1 Introdução

A liberdade política é amplamente garantida pela Constituição brasileira, pela legislação infraconstitucional e, outrossim, por diplomas internacionais, sendo missão do Ministério Público – como defensor da ordem jurídica e do regime democrático – zelar pela concretização deste direito fundamental e humano, de modo a assegurar a incolumidade da democracia.

A salvaguarda desse sistema pressupõe a lisura do processo eleitoral, o que perpassa inexoravelmente pela possibilidade de livre convicção política, livre manifestação e expressão de pensamento, não discriminação, amplo acesso a informações verdadeiras e sigilo do voto.

Embora o MPT sempre tenha atuado no enfrentamento à discriminação por orientação política nas relações de trabalho, durante o pleito de 2022 ganhou relevo o fenômeno denominado “assédio eleitoral”, que, com a intensa polarização, exigiu atuação forte e célere, e que, em 2024, culminou com a integração do órgão ministerial trabalhista no sistema de justiça eleitoral brasileiro.

O assédio eleitoral se caracteriza como “a prática de coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento associados a determinado pleito eleitoral, no intuito de influenciar ou manipular o voto, apoio, orientação ou manifestação política de trabalhadores e

trabalhadoras no local de trabalho ou em situações relacionadas ao trabalho”.<sup>4</sup>

Conforme dados extraídos do sistema informatizado do MPT, foram recebidas, durante o período eleitoral de 2022, 3.145 (três mil cento e quarenta e cinco) denúncias, com expedição de 1.512 (mil quinhentas e doze) recomendações, ajuizamento de 105 (cento e cinco) ações civis públicas e pactuados 560 (quinhentos e sessenta) termos de ajuste de conduta.<sup>5</sup>

Diante desse cenário, a Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (COORDIGUALDADE) planejou e realizou, para as eleições de 2024, uma forte atuação estratégica, integrada com o sistema de defesa da democracia.

Embora o pleito de 2024, referente às eleições municipais, tenha mostrado uma realidade bem diversa daquela apresentada em 2022, conquanto o número mais expressivo de denúncias ocorreu ainda no primeiro turno, em razão da ausência de segundo turno na maioria dos municípios brasileiros, somando um total de 905 notícias de fato até o dia 15/11/2024<sup>6</sup>, verificou-se forte intimidação de empregadores públicos e privados sobre seus (suas) empregados(as), servidores(as) e trabalhadores(as) terceirizados(as), o que denota a necessidade da vigilância permanente e aprimoramento contínuo da atuação ministerial quanto à temática.

As eleições municipais de 2024 exigiram uma ação planejada, eficaz e concertada, que envolvesse a articulação com os demais órgãos do sistema de justiça, capacitação de membros e membras, conscientização social e aperfeiçoamento dos meios de coleta, monitoramento e processamento de dados e denúncias.

O objetivo do presente trabalho é registrar e divulgar as principais ações tomadas pelo Ministério Público do Trabalho no enfrentamento ao assédio eleitoral durante o pleito de 2024.

---

4COORDIGUALDADE/MPT. Cartilha: Assédio Eleitoral no Trabalho. MPT: 2024. COORDIGUALDADE. [https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/assedio-eleitoral-no-trabalho/@@display-file/arquivo\\_pdf](https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/assedio-eleitoral-no-trabalho/@@display-file/arquivo_pdf)

5COORDIGUALDADE/MPT. Assédio eleitoral – eleições 2022:Relatório de atividades. COORDIGUALDADE. <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/relatorio-de-atividades-versao-final-1.pdf>

6COORDIGUALDADE/MPT. Assédio eleitoral – eleições 2024: Relatório de Atividades.Coordiguadade <https://intranet.mpt.mp.br/pgt/coordenadorias-nacionais/coordiguadade/atuacao-por-temas/assedio-eleitoral-eleicoes-2024-relatorio-de-atividades-web.pdf>

## **2 Atuação estratégica do Ministério Público do Trabalho nas Eleições de 2024**

A atuação estratégica do Ministério Público do Trabalho, através da Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (COORDIGUALDADE), englobou diversas frentes, com articulação junto aos órgãos do sistema de Justiça, destacando-se as ações promovidas em parceria com o Tribunal Superior Eleitoral (TSE), a Procuradoria Geral Eleitoral, o Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) e o Tribunal Superior do Trabalho (TST), bem como forte atuação interna – voltada à capacitação dos membros e membras – e externa – com foco na conscientização da sociedade.

### **2.1 Atuação junto ao Tribunal Superior Eleitoral (TSE)**

A Coordenação Nacional, com o apoio da Secretaria de Relações Interinstitucionais, trabalhou uma importante articulação com o Tribunal Superior Eleitoral, a fim de empreender ações conjuntas.

Em maio de 2023, o Ministério Público do Trabalho, por meio da Procuradoria Geral do Trabalho e o Tribunal Superior Eleitoral firmaram o Acordo de Cooperação Técnica TSE nº 13/2023, estabelecendo mútua cooperação para o combate ao assédio eleitoral no meio ambiente do trabalho.

Referido acordo resultou numa série de ações institucionais, destacando-se o seminário “Democracia, Assédio Eleitoral e Liberdade de Escolha”, organizado em conjunto com a Justiça Eleitoral e a Escola Judiciária Eleitoral (EJE). O objetivo do evento foi incentivar o debate sobre prevenção e combate ao assédio eleitoral; difundir informações acerca do histórico, conceitos, fundamentação legal, situações concretas e mecanismos de enfrentamento desse fenômeno nas relações de trabalho; e, ainda, aprimorar a atuação dos partícipes do sistema de defesa da democracia quanto à temática.

O seminário teve como produto a publicação da “Carta Aberta Pela Democracia e Livre Direito ao Voto”<sup>7</sup> por meio da qual o Ministério Público do Trabalho e a Justiça Eleitoral reafirmaram o compromisso com a Democracia e o livre direito ao voto. O documento convidou as instituições do Sistema de Justiça, o Poder Legislativo Brasileiro,

---

<sup>7</sup>Carta Aberta - <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/carta-aberta-tse-mpt-revisado-e-diagramado.pdf>

representantes da Sociedade Civil Organizada, de trabalhadoras, de trabalhadores, de empregadoras e de empregadores a reforçarem o compromisso com a Democracia e com a defesa do livre direito ao voto.

Como decorrência do acordo de cooperação técnica, o Tribunal Superior Eleitoral, disponibilizou, na página inicial de seu *website*, um *link* de denúncias sobre Assédio Eleitoral com redirecionamento para o website do Ministério Público do Trabalho, de modo a facilitar a identificação de possíveis situações de assédio eleitoral, o monitoramento e a célere adoção de ações repressivas.

Ainda, o Procurador-Geral do Trabalho reuniu-se com a Presidenta do Tribunal Superior Eleitoral com o objetivo de discutir medidas para fortalecer as ações conjuntas implementadas pelo Ministério Público do Trabalho e a Justiça Eleitoral no combate ao assédio eleitoral. Foi deliberada a elaboração de um Termo Aditivo para o aperfeiçoar o Acordo de Cooperação Técnica TSE nº 13/2023, de modo a aprimorar os fluxos interinstitucionais de denúncias e adotar medidas colaborativas para prevenir e reprimir o assédio eleitoral nas relações de trabalho no decorrer das Eleições de 2024 e no período subsequente. O Termo Aditivo foi assinado no dia 12 de setembro de 2024.

## **2.2 Articulação junto ao Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) e Ministério Público Eleitoral**

Considerando o caráter multifacetado do assédio eleitoral, que há um só tempo pode ensejar responsabilização em distintas áreas do direito, com atuação autônoma e independente de diversos ramos e unidades do Ministério Público brasileiro, foram adotadas medidas junto ao Conselho Nacional do Ministério Público e ao Ministério Público Eleitoral no sentido de estruturar uma atuação integrada durante as eleições.

A COORDIGUALDADE e a Secretaria de Relações Interinstitucionais do MPT participaram de reunião no CNMP para elaboração de plano de ação junto ao órgão no combate ao assédio eleitoral. Na ocasião, foi apresentado o termo de cooperação firmado pelo Ministério Público do Trabalho com o Tribunal Superior Eleitoral, ressaltada a necessidade da atuação integrada do Ministério Público brasileiro e sugerida a elaboração de cartilha educativa, campanha informativa e seminário sobre Assédio Eleitoral, envolvendo todos os órgãos de justiça e os Ministérios Públicos.

Em decorrência dessa articulação foi criado um Grupo de Trabalho temporário, no âmbito da Comissão Temporária de Defesa da Democracia, com representantes de todos os ramos do Ministério Público da União (MPU) e, ainda, dos Ministérios Públicos estaduais com o objetivo de discutir ações de aprimoramento e integração da atuação do Ministério Público no combate a condutas atentatórias à liberdade de voto.

Como produto deste Grupo de Trabalho, denominado “Integração do MP nas eleições e liberdade de voto”, foi aprovada pelo CNMP a Recomendação n. 110 de 30 de abril de 2024<sup>8</sup>, 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 a promoção de uma 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; prevendo a criação de rotinas para compartilhamento de dados sobre fatos que chegassem ao conhecimento do(a) membro (a), com intercâmbio de elementos de informação nas investigações de natureza civil ou penal; articulação para realização de plantões estratégicos durante os pleitos eleitorais envolvendo todos os ramos e unidades do Ministério Público; possibilidade da criação de grupos de atuação finalística; difusão de informações; realização de campanhas com ênfase nos anos eleitorais; inclusão do conceito do assédio eleitoral e seu caráter multifacetado em cursos de capacitação para os que atuassem no período eleitoral; divulgação ampla de canais de denúncia, especialmente de notícias de fato sobre assédio eleitoral.

Essa recomendação integrando todos os ramos e unidades do Ministério Público brasileiro tem importância histórica visto que foi a primeira normativa, de caráter nacional, a reunir as atribuições de todos os ramos de forma holística, inclusive do Ministério Público Militar, buscando uma maior efetividade e celeridade na defesa do regime democrático, função constitucional incumbida ao Ministério Público, consoante art. 127, caput da CF/88.

Como consequência, a celebração do Protocolo de Intenções 04/2024<sup>9</sup> entre o Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP), a Escola Superior do Ministério Público da União (ESMPU), o Colégio de

---

8CNMP - Recomendação nº 110 de 30 de abril de 2024 - <https://www.cnmp.mp.br/portal/images/CALJ/recomendacoes/Recomendao-n-110.pdf>

9CNMP - Protocolo de intenções 04/2024 (liberdade de voto) <https://www2.cnmp.mp.br/portal/atos-e-normas/norma/11015/>

Diretores de Escolas e Centros de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional dos Ministérios Públicos do Brasil (CDEMP) e o Conselho Nacional de Procuradores-Gerais (CNPGE), concretizou a concentração de esforços para o compartilhamento e sincronização de ações voltadas à responsabilização integral pela prática de atos atentatórios ao livre exercício dos direitos políticos e à liberdade de voto, com a realização de capacitação pela ESMPU, voltada a todos os ramos e unidades do Ministério Público brasileiro, com módulo trabalhista específico sobre assédio eleitoral, ministrado pela Coordenação Nacional da COORDIGUALDADE.

Como corolário dessa atuação conjunta no Grupo de Trabalho, foi lançada a campanha “Assédio Eleitoral: Proteja sua liberdade de escolha”<sup>10</sup> pelo Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP). O objetivo foi esclarecer a população sobre assédio eleitoral, como combater a prática e os canais de denúncia adequados. A campanha abrangeu todos os ramos e unidades do MP e contou com postagens em redes sociais, vídeos e outros materiais informativos explicando quais condutas podem configurar assédio eleitoral e outros ilícitos e crimes, em quais situações a prática ocorre, quais são as punições e de que forma é possível denunciar.

Dentro das iniciativas de difusão de informação e capacitação de membras e membros, a COORDIGUALDADE participou do Seminário “Eleições, Assédio Moral e Probidade Administrativa, no auditório do CNMP, em Brasília/DF, organizado, em conjunto, pela Comissão Temporária de Defesa da Democracia (CTDD) e pela Comissão de Defesa da Probidade Administrativa (CDPA). O evento, que integrou a campanha de combate ao assédio eleitoral do CNMP, contemplou questões relativas ao processo eleitoral, ao assédio moral eleitoral e à probidade administrativa.

Por fim, o Ministério Público do Trabalho e o Ministério Público Eleitoral assinaram Acordo de Cooperação Técnica para fortalecer o enfrentamento ao assédio eleitoral e aos crimes eleitorais. O ACT prevê o estabelecimento de colaboração mútua entre as instituições para o aperfeiçoamento dos fluxos interinstitucionais de denúncias e a adoção de medidas colaborativas para prevenção e repressão aos ilícitos eleitorais. O instrumento contempla a troca de informações e a promoção de ações de educação e sensibilização para a cidadania, respeitado aos direitos fundamentais da liberdade de pensamento, de

---

<sup>10</sup>CNMP - Campanha assédio eleitoral – acessível: <https://www.cnmp.mp.br/portal/boletim-informativo/listid-2/mailid-134-direto-do-cnmp-n-291-cnmp-inicia-campanha-assedio-eleitoral-proteja-sua-liberdade-de-escolha>

orientação política e filosófica e ao sufrágio universal, atendendo à Recomendação nº 110/2024, do Conselho Nacional do Ministério Público.

Desta forma, o Ministério Público do Trabalho, através da COORDIGUALDADE, passou a participar das Reuniões Ordinárias do Grupo Nacional de Coordenadores Eleitorais – GNACE a fim de articular ações preparatórias para o período eleitoral em ação integrada com o Ministério Público Eleitoral.

### **2.3 Atuação junto ao Tribunal Superior do Trabalho (TST)**

A conduta ilícita denominada “voto de cabresto”, embora conhecida e remonte à época da República Velha, ganhou novos contornos na atualidade, com roupagem moderna trazida pelas mídias sociais, pela desinformação e incentivada pela polarização política que se espalhou pelo país em 2022. Esse cenário levou à necessidade de articulação para a promoção de capacitações da magistratura trabalhista, visto a assimetria entre as partes na relação de emprego, a subordinação, a dependência econômica e o medo do desemprego serem usados como instrumentos de pressão por empregadores e empregadoras num país assolado por crises econômicas e a necessidade de uma tutela jurisdicional coletiva célere, eficaz e efetiva à salvaguardar não apenas o direito individual daquele(a) trabalhador(a) ou da coletividade de trabalhadores(as) afetados(as), mas, principalmente, o direito fundamental da sociedade brasileira à lisura do processo democrático, trazendo, assim, a Justiça do Trabalho também para o cerne do sistema de Justiça Eleitoral.

Nesse passo, a COORDIGUALDADE, juntamente com a Secretaria de Relações Interinstitucionais, realizou articulação com a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT) com o objetivo de estruturar uma capacitação sobre assédio eleitoral para a magistratura trabalhista, com vistas às eleições municipais no pleito de 2024.

Entre os dias 22 de agosto e 25 de setembro de 2024 foi realizada, de forma *online* (EAD), a capacitação “Assédio Eleitoral nas Relações de Trabalho”. O curso foi coordenado pelo Juiz Carlos Alberto Pereira de Casto e teve como professores(as) tutores(as) também membros e membras do Ministério Público do Trabalho. Essa capacitação foi integrada pelo *webinário* “Assédio Eleitoral”, organizado pelo TST, EJE/TSE e ENAMAT.

O resultado dessa capacitação certamente repercutiu na conscientização da importância da Justiça do Trabalho na salvaguarda do regime democrático, haja vista o número de ações civis públicas ajuizadas cujas liminares deferidas evidenciaram o comprometimento da Justiça obreira na defesa dos direitos fundamentais dos trabalhadores e com a regularidade do processo eleitoral no país.

## 2.4 Atuação interna

A atuação interna foi pautada sob 4 pilares básicos: informação/transparência; orientação/capacitação; articulação e regulamentação.

Quanto à informação, a COORDIGUALDADE tomou uma série de ações internas voltadas à produção de material de conscientização e de apoio ao enfrentamento ao assédio eleitoral, voltados tanto ao público interno quanto ao público externo.

Assim, foi lançada, na sede da PGT, em Brasília/DF, a HQ Assédio Eleitoral<sup>11</sup>. A história em quadrinhos, desenvolvida pela COORDIGUALDADE, objetivou, de maneira lúdica, conscientizar a população sobre a temática, utilizando códigos visuais e linguagem simples, tendo sido publicada no site do MPT e distribuída, gratuitamente, aos sindicatos e em todas as Procuradorias Regionais do Trabalho.

O GT “Assédio Eleitoral e Convenção 190 da OIT”, Subgrupo “Assédio Eleitoral”, criado com o objetivo de difundir os marcos jurídicos trazidos pela Convenção 190 da OIT e Recomendação 206 da OIT, por meio da revisão e atualização de materiais institucionais lançou a cartilha “Assédio eleitoral no trabalho”<sup>12</sup>, trazendo o conceito de violência e assédio no mundo do trabalho, do assédio eleitoral, sua fundamentação jurídica, exemplos de condutas que configuram o assédio e atuação ministerial trabalhista.

O Ministério Público do Trabalho lançou ainda a campanha: “O voto é seu e tem a sua identidade”<sup>13</sup>, que buscou conscientizar a sociedade sobre como identificar o assédio eleitoral nas relações de trabalho e os prejuízos dele decorrentes, tanto para o ambiente de trabalho, como para o Estado Democrático de Direito. A campanha contou com peças

11MPT - HQ Assédio eleitoral. Acessível: <https://mptemquadrinhos.com.br/edicoes/assedio-eleitoral/>

12op.cit

13MPT Campanha – O voto é seu e tem a sua identidade. 202. Acessível em <https://www.prt2.mpt.mp.br/1183-o-voto-e-seu-e-tem-a-sua-identidade>

para internet, TV, rádio, além de um documentário sobre o tema<sup>14</sup>. O conteúdo reforçou que nenhum empregador pode definir ou influenciar o trabalhador a votar em seu candidato de preferência e que ameaças de demissões, promessas de vantagens e benefícios ou qualquer outro ato que constranja e que se valha do poder diretivo para desequilibrar as eleições, será combatido firmemente.

Como medida de controle e transparência institucional, foi colocado em funcionamento o Painel “Assédio Eleitoral” (em sistema *Power BI*) para monitoramento do recebimento de denúncias relativas ao Assédio Eleitoral e atuação ministerial. A ferramenta ficou disponível na intranet para os membros e membras, e na *extranet* para a sociedade, em ícone específico, com dados atualizados por hora de denúncias por Estado, por região do país, por PRT e por PTM. Também destacando os procedimentos ativos novos daqueles em andamento, os arquivados por investigação repetida, número de TACs, ACPs ajuizadas, Recomendações expedidas, com filtros que diferenciam os anos de atuação, e se referentes à Administração Pública, empresas ou ambos.

Quanto a orientação/capacitação interna, a COORDIGUALDADE articulou-se com a Coordenadoria Nacional de Integração do Primeiro e Segundo Grau (Coordintegração) e Coordenadoria Nacional de Promoção da Regularidade do Trabalho na Administração Pública (Conap), a fim de elaborar e difundir, nas Procuradorias Regionais do Trabalho e Procuradorias do Trabalho dos Municípios, um roteiro de atuação das denúncias sobre assédio eleitoral, de modo a garantir o correto enquadramento no temário e assegurar a confiabilidade dos dados a serem compilados pelo sistema MPT Digital.

Considerando que as situações de assédio eleitoral nas eleições municipais de 2024 envolveram fortemente a Administração Pública, com condutas especialmente dirigidas aos ocupantes de cargos de confiança e aos empregados de empresas prestadoras de serviço, as Coordenações Nacionais da COORDIGUALDADE e Conap realizaram, de forma conjunta, a oficina “Assédio Eleitoral na Administração Pública”, capacitação voltada aos membros e membras, cujo objetivo, além de abordar o conceito do assédio eleitoral, seu caráter multifacetado, a base normativa nacional e internacional, foi trazer as especificidades da matéria junto à Administração Pública e a atualização de peças práticas, roteiros de atuação, cujo material foi consolidado em relatório e disponibilizado na *intranet* do MPT.

---

<sup>14</sup>MPT – documentário Assédio Eleitoral. 2024. Acessível em: <https://www.youtube.com/watch?v=zz5-4r0TK1E>

Ainda, nesse tópico, foi realizada a expedição da Nota Técnica 01/2024<sup>15</sup> – Conap e COORDIGUALDADE, a fim de auxiliar os membros e membras na promoção da orientação dos entes integrantes da Administração Pública Direta e Indireta Municipal, além das empresas terceirizadas, quanto ao combate ao assédio eleitoral e garantia da legitimidade do processo eleitoral municipal.

As reuniões coletivas, conduzidas pelas coordenadorias nacionais COORDIGUALDADE e Conap, com os coordenadores regionais e pontos focais do assédio eleitoral foram essenciais para troca de informações e para traçar ações estratégicas de atuação concertada nacional, além de sanar dúvidas, de modo a garantir efetividade e celeridade na atuação ministerial.

Quanto a regulamentação, destaque-se a já vigente Orientação nº4/22<sup>16</sup> da Câmara de Coordenação e Revisão do MPT, desde o pleito de 2022, que impossibilitava o arquivamento por perda de objeto em razão da realização do pleito eleitoral, bem como a expedição da Portaria nº 838/2024<sup>17</sup> do Procurador-Geral do Trabalho determinando a distribuição livre de notícias de fato relativas ao assédio eleitoral, no período de 16 de agosto à 27 de outubro de 2024, entre todos os membros e membras, importante medida administrativa para promover maior celeridade e efetividade na investigação e solução dos casos trazidos ao MPT.

Também a expedição da Portaria PGT nº 1215/2024<sup>18</sup> do Procurador-Geral do Trabalho estabelecendo o regime de plantões no âmbito da Procuradoria-Geral do Trabalho e demais Unidades do Ministério Público do Trabalho, nos dias 05 e 06 de outubro (final de semana do primeiro turno das eleições) e 26 e 27 de outubro (final de semana do segundo turno das eleições), com o objetivo de garantir atuação célere e coordenada na prevenção e repressão a possíveis situações de assédio eleitoral às vésperas e no dia do pleito.

Essas medidas administrativas de regulamentação fortaleceram a atuação ministerial na medida em que reconheceram a importância da temática para a instituição, formalizaram a atuação do *Parquet* laboral no enfrentamento ao assédio eleitoral e fundamentaram ações de

---

15Nota Técnica 01/2024 CONAP/COORDIGUALDADE. Acessível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nt-n-01-2024-coordigualdade-e-conap-assedio-eleitoral.pdf>

16Orientação 04/22 CCR

17Portaria 838/2024 PGT

18Portaria 1215/2024 PGT

repressão com a celeridade necessária à eficiência na investigação e na tomada de decisões.

Por fim, sob o pilar da articulação, não há dúvida de que é essencial a atuação coordenada de todos os atores envolvidos no enfrentamento a este ilícito, assim, não obstante a integração dos trabalhos das coordenadorias Coordintegração e Conap, também foi de suma importância o envolvimento da Coordenadoria de Promoção da Liberdade Sindical (CONALIS), considerando o importante papel dos entes sindicais no recebimento e tratamento das denúncias, e, ainda, na conscientização sobre a temática para a classe trabalhadora.

Como resultado dessa articulação com a CONALIS, ocorreu uma *live* promovida pelo MPT e pelas Centrais Sindicais (CUT, Força Sindical, UGT, CTB, CSB, NCST, Intersindical, Pública), sobre o combate ao Assédio Eleitoral nas relações de Trabalho. Na oportunidade, foram apresentados os dados atualizados do MPT; abordados os principais conceitos, formas de expressar e elementos do assédio eleitoral; e detalhada a atuação do MPT na salvaguarda da democracia e direito ao voto livre, convocando a parceria das entidades sindicais. Na oportunidade, foi lançado, ainda, um aplicativo para denúncias dos trabalhadores.

E por fim, a assinatura do Pacto Institucional para a Defesa da Democracia nas Relações de Trabalho, uma Carta Aberta<sup>19</sup>, que recebeu a chancela do Ministério Público do Trabalho e de representantes das centrais sindicais, em reunião na Procuradoria-Geral do Trabalho. O documento reafirmou a união do MPT e centrais sindicais contra o assédio eleitoral, reforçou o combate à discriminação por orientação política, a defesa da democracia e buscou assegurar o direito de trabalhadoras e trabalhadores à liberdade de escolha e expressão política. O pacto foi assinado pelos representantes das seguintes centrais sindicais: Fórum das Centrais Sindicais; Força Sindical; Central do Servidor; Central Única dos Trabalhadores (CUT); Central da Classe Trabalhadora; Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB); Nova Central Sindical de Trabalhadores (NSCT); Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil; União Geral dos Trabalhadores (UGT); Central Sindical e Popular Conlutas (CSP).

Ainda, neste tópico, como medida estratégica de articulação, foi estabelecido o sistema de pontos focais regionais, em parceria com o

---

<sup>19</sup>Carta aberta – Pacto Institucional para a Defesa da Democracia nas Relações de Trabalho. Acessível em: <chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://mpt.mp.br/pgt/noticias/carta-aberta-pacto-institucional-para-a-defesa-da-democracia-nas-relacoes-de-trabalho-1-2.pdf>

MPE, MPF e polícia federal a fim de concretizar a atuação integrada e a troca de informações a respeito dos procedimentos de investigação.

## **2.5 Atuação externa**

Buscando a mais ampla disseminação de informações acerca da temática, o Ministério Público do Trabalho, por meio da Coordenação Nacional da COORDIGUALDADE e do Procurador-Geral do Trabalho, concedeu, durante todo o ano de 2024, uma série de entrevistas para os principais veículos de comunicação nacional, englobando mídias televisivas, rádio, *websites* e jornais impressos.

Ademais, as campanhas desenvolvidas tanto pelo próprio Ministério Público do Trabalho quanto em conjunto com os órgãos parceiros, foram intensamente divulgadas nas redes sociais da instituição.

Da mesma forma, os materiais informativos – com destaque para a HQ Assédio Eleitoral e a Cartilha Assédio Eleitoral – foram distribuídos (em versão digital e em versão física) a todas as Procuradorias Regionais do Trabalho e aos órgãos e entidades parceiras.

Por fim, sob a coordenação nacional, as representações regionais da COORDIGUALDADE desenvolveram uma série de importantes ações locais, destacando-se: 1) *Live* sobre Assédio Eleitoral, promovida pela Coordenação de Estágio Acadêmico e pelo Centro de Estudos Jurídicos do MPT/RJ; 2) Termo de compromisso que visa fortalecer a defesa da liberdade de voto e a integridade do processo eleitoral no Brasil, celebrado entre o MPT/SP, o MP/SP, a Procuradoria Regional Eleitoral em São Paulo e o MPF/SP; 3) Realização do seminário “Limites da Propaganda Eleitoral e o Assédio Eleitoral no Ambiente de Trabalho” pelo MPT/RS, em parceria com as Escolas Judiciárias do TRE/RS e do TRT/4; 4) Participação no Seminário “Democracia, Assédio Eleitoral e Liberdade de Escolha”, organizado pela Escola Judiciária Eleitoral (EJE) do TSE em parceria com o MPT/PE; 5) Assinatura de nota conjunta pelo MPT/CE, MP/CE e Ministério Público Eleitoral com o compromisso de combate ao assédio eleitoral; 6) Criação da Comissão Interinstitucional de Prevenção ao Assédio Eleitoral, composta pelo MPT/CE, TRT/7, TRE/CE, MPCE, MPF, DPU, DPE e SRTE-CE; 7) Expedição de recomendação geral em relação às eleições municipais de 2024, pelo MPT no Pará e Amapá objetivando garantir aos trabalhadores direito fundamental à livre orientação política e liberdade de filiação partidária; 8) Lançamento de canal centralizado de denúncias sobre assédio eleitoral e da campanha “Assédio Não” em parceria pelo MPT/PR, TRE/PR, TRT/PR, PRE/PR, MPPR, OAB/PR

e UFPR; 9) Realização, pelo MPT/PR, de uma série de encontros em Municípios paranaenses (Cascavel, Londrina, Foz do Iguaçu, Maringá e Ponta Grossa) para discutir questões relacionadas ao assédio eleitoral; 10) Assinatura de “Carta Aberta à sociedade” pelo MPT no Distrito Federal e Tocantins, MPTO, MPF/TO e Ministério Público Eleitoral, ressaltando o compromisso na defesa da democracia e da liberdade do voto; 11) Celebração de acordo de cooperação técnica para combater o assédio eleitoral no ambiente de trabalho entre MPT/SC e o TRT/SC; 12) Assinatura do “Pacto contra Assédio, Discriminação e Trabalho Infantil nas Eleições 2024” durante Audiência Coletiva realizada pelo MPT-PB; 13) Celebração de Acordo de Cooperação Técnica MPT/15 e TRT/15, pelo qual as instituições se comprometeram a envidar esforços para o combate ao assédio eleitoral; 14) Realização de Seminário “Assédio Eleitoral” e assinatura do “Termo de Compromisso contra o Assédio Eleitoral” pelo MPT/ES, MPES, MPM/ES e MPF/ES; 15) Assinatura de Acordo de Cooperação Técnica entre MPT/AL, TRE/AL, TRT19 e MPE; 16) Realização da audiência Pública “Assédio Eleitoral: Identificação, Prevenção e Direitos dos Cidadãos” pelo MPT/RN e o Observatório de Direitos Sociais do Semiárido (ODSS), projeto de extensão vinculado à Universidade Federal Rural do Semi-Árido (UFERSA); 17) Proposição do “Pacto contra Assédio, Discriminação e Trabalho Infantil nas Eleições 2024”, assinado pelos partidos políticos e elaborado pelo MPT/MT, MPE/MT e MPF/MT; 18) Evento “Assédio Eleitoral no Trabalho”, realizado pelo MPT/MS, em parceria com o TRT24; e 19) Assinatura de Carta Aberta entre o MP/MS, MPT/MS e a Procuradoria Regional Eleitoral (PRE), que reafirma o compromisso na defesa da democracia e da liberdade do voto.

### **3 Conclusão**

O pleito de 2024 trouxe um amadurecimento institucional no enfrentamento ao assédio eleitoral, com o reconhecimento da atuação ministerial trabalhista pelas demais instituições pertencentes ao sistema de justiça eleitoral, propiciando a formalização de acordos de cooperação técnica, instrumentalizando fluxos de informações entre os ramos e unidades do Ministério Público e com a Justiça Eleitoral.

O Ministério Público, como defensor da ordem jurídica e do regime democrático, deve zelar pela garantia do amplo direito à liberdade política, o que inclui a liberdade de expressão e convicção e o sufrágio universal pelo voto direto e secreto, com igual valor para todos e todas.

O assédio eleitoral, que se caracteriza pela prática de coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento, no intuito de influenciar ou manipular o voto de trabalhadores e trabalhadoras, é um fenômeno que vem se aprofundando desde as eleições de 2022 e pode, a um só tempo, ensejar violação de normas eleitorais, disciplinares, cíveis, criminais e trabalhistas, podendo configurar, ainda, abuso do poder econômico e improbidade administrativa.

O enfrentamento ao assédio eleitoral, portanto, exige vigilância contínua, atuação integrada entre todos os ramos e unidades do MP brasileiro e do sistema de justiça, ações estratégicas e planejadas, capacitações contínuas bem como disseminação de informações claras e conscientização social.

## Referências Bibliográficas:

**Assédio eleitoral – eleições 2022:Relatório de atividades.** Coordigualdade. <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/relatorio-de-atividades-versao-final-1.pdf>

**Assédio Eleitoral no Trabalho. MPT: 2024.** Coordigualdade. [https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/assedio-eleitoral-no-trabalho/@@display-file/arquivo\\_pdf](https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/assedio-eleitoral-no-trabalho/@@display-file/arquivo_pdf)

**Assédio eleitoral – eleições 2024: Relatório de Atividades.** Coordiguadade CNMP - **Recomendação nº 110 de 30 de abril de 2024.** Acessível em: <https://www.cnmp.mp.br/portal/images/CALJ/recomendacoes/Recomendao-n-110.pdf>

CNMP - **Protocolo de intenções 04/2024 (liberdade de voto).** Acessível em: <https://www2.cnmp.mp.br/portal/atos-e-normas/norma/11015/>

CNMP - **Campanha assédio eleitoral. 2024.** Acessível em: <https://www.cnmp.mp.br/portal/boletim-informativo/listid-2/mailid-134-direto-do-cnmp-n-291-cnmp-inicia-campanha-assedio-eleitoral-proteja-sua-liberdade-de-escolha>

MPT - **HQ Assédio eleitoral.** Acessível: <https://mptemquadrinhos.com.br/edicoes/assedio-eleitoral/>

MPT Campanha – **O voto é seu e tem a sua identidade.** 2024. Acessível em <https://www.prt2.mpt.mp.br/1183-o-voto-e-seu-e-tem-a-sua-identidade>

MPT - documentário **Assédio Eleitoral.** 2024. Acessível em: <https://www.youtube.com/watch?v=zz5-4r0TK1E>

MPT - **Nota Técnica 01/2024 Conap/Coordigualdade.** Acessível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nt-n-01-2024-coordigualdade-e-conap-assedio-eleitoral.pdf>

MPT - **Carta aberta – Pacto Institucional para a Defesa da Democracia nas Relações de Trabalho.** 2024. Acessível em: <chrome-extension://efaidnbnmnni-bpcajpcglclefindmkaj/https://mpt.mp.br/pgt/noticias/carta-aberta-pacto-institucional-para-a-defesa-da-democracia-nas-relacoes-de-trabalho-1-2.pdf>



## CAPÍTULO 3

# A Responsabilidade Corporativa pela Violência e Assédio Eleitoral no Trabalho: Conceitos e Fundamentos Jurídicos

Adriane Reis de Araujo<sup>20</sup>

**Resumo:** O estudo pretende debater o fenômeno da violência e assédio nas relações de trabalho no Brasil como ofensa ao princípio da dignidade da pessoa humana. Os elementos imprescindíveis para configuração da “violência e assédio eleitoral” foram inspirados nas Convenções 111 e 190 da OIT, destacando-se o contexto eleitoral como fator diferenciador de outras formas similares de violência. Ao final, apresenta-se brevemente o arcabouço jurídico brasileiro para garantir a igualdade e liberdade no processo eleitoral, com especial destaque às medidas específicas para seu enfrentamento no mundo digital.

**Palavras-chave:** violência e assédio eleitoral – trabalho – dignidade humana – liberdade de consciência

---

<sup>20</sup>Procuradora Regional do Trabalho em São Paulo, Graduada em Direito pela UFPR, Especialista em Relações Coletivas pela OIT, Mestre em Direito das Relações Sociais pela PUC/SP e Doutora em Direito pela Universidade Complutense de Madri, Espanha. Foi coordenadora da Comissão de Direitos Humanos em Sentido Estrito do Grupo Nacional de Direitos Humanos do Grupo Nacional de Direitos Humanos do Conselho Nacional de Procuradores Gerais e da Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades no Trabalho (COORDIGUALDADE) do Ministério Público do Trabalho. Foi presidenta do Instituto de Pesquisas e Estudos Avançados da Magistratura e Ministério Público do Trabalho (IPEATRA). Atualmente integra o Grupo de Trabalho Assédio Eleitoral no MPT e o Comitê Gestor do Cadastro Nacional de Casos de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher do CNMP. Premiada em 1º lugar, em 2023, pelo Conselho Nacional do Ministério Público na categoria Defesa do Regime Democrático pelo projeto de Combate ao Assédio Eleitoral nas Relações Laborais.

**Abstract:** *This paper defends that the violence and harassment phenomenon in the Brazilian labor relationships is an offense of the principle of human dignity. Its core elements were inspired by the 111th and 190th ILO Conventions and its difference from other similar violences remains in the electoral context. By the end, the analysis goals the right of equality and liberty in the electoral process as well as some specific actions that have the digital world as a target.*

**Keywords:** *electoral violence and harassment – labor – human dignity – freedom of conscious*

## 1 Introdução

Em 2022, a sociedade brasileira testemunhou práticas similares ao voto de cabresto veiculadas e estimuladas na mídia digital: eram vídeos de reuniões de doutrinação político da mão de obra pelo empregador, de terceiros que orientavam empresas a alterar a escala e condições de trabalho ou a discriminar trabalhadores de determinada corrente política. Tal situação era apenas a parte mais visível da antiga prática de coagir trabalhadoras e trabalhadores a votarem no candidato escolhido pelo empregador ou empregadora.

A profusão de comportamentos e práticas alavancou os debates sobre o limite do poder empresarial e o número de denúncias de violência e assédio no trabalho relacionados ao pleito eleitoral. Afinal, em que medida o espaço privado pode ser local legítimo para o debate e manifestações políticas? A orientação política é um critério legítimo para decidir sobre o contrato de trabalho: contratação, condições de trabalho ou dispensa da mão de obra? Em que medida imagens, campanhas e discursos nas mídias digitais da empresa ou do empregador são permitidas para alavancar candidaturas?

Com vistas a oferecer respostas às questões acima, o presente trabalho reflete sobre discriminação, violência e assédio no mundo do trabalho a partir do arcabouço jurídico nacional à luz das Convenções 111 e 190 da OIT. Aqui serão traçadas algumas fronteiras entre o poder de direção empresarial, a dignidade humana e o exercício da liberdade ideológica (de pensamento e de expressão política) das pessoas subordinadas no trabalho a fim de garantir o respeito ao interesse público de fomento a correntes ideológicas plurais, indispensáveis a uma sociedade democrática, e o combate a qualquer violência ou ação de força relacionada ao exercício do direito de voto das pessoas trabalhadoras.

## 2 Dignidade da pessoa humana e liberdade ideológica

Para este trabalho utilizar-se-á o conceito de dignidade da pessoa humana de Ingo Sarlet, por considerá-lo apto a impulsionar a reflexão multifacetada da violência e assédio no mundo do trabalho, abrangendo tanto o aspecto individual, como coletivo, *in verbis*, dignidade da pessoa humana é:

“ (...) a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida a cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos, mediante o devido respeito aos demais seres que integram a rede da vida (SARLET, 2012, p. 73).

A dignidade da pessoa humana está prevista no art. 1º, inciso III, do texto constitucional em vigor como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil. Em nosso ordenamento, ela congrega a função de princípio, valor e direito fundamental, cuja efetividade e proteção tem sido efetivada pelo Poder Judiciário nos instrumentos de controle de constitucionalidade, em abstrato e em concreto<sup>21</sup>.

Se inicialmente os direitos fundamentais foram pensados para proteção do indivíduo contra o poder estatal, atualmente é pacífica a sua incidência nas relações entre particulares. Desse modo, compreende-se que a discriminação nas relações privadas ultrapassa mero interesse individual e atinge toda a sociedade, ao debilitar a sua função efetiva e simbólica dentro do sistema jurídico. Tal fato é relevante sobretudo em relações privadas assimétricas, como são as relações de trabalho

---

21A dignidade da pessoa humana ocupa o cerne dos diversos direitos fundamentais, concretizados nos julgados do Supremo Tribunal Federal, tais como: direito à igualdade de gênero (ADPF 54/2012; ADPF 779), a direito a demarcação de terra e titularidade de povos tradicionais e ancestrais (PET 3388; ADI 3239), liberdade religiosa (RE 494601), direito à saúde (ADI 6586 e ADI 6587; ADPF 770; ACO 3451; ADPF 709 e ADPF 742, RE 581488); direitos à educação inclusiva (ADI 5357) e direito à creche (ARE 639337), liberdade de expressão (ADPF 130), entre outros.

subordinado<sup>22</sup>, em que a atenção ao balanceamento equilibrado do poder econômico e dos direitos de cidadania está na base da construção de uma sociedade justa, igualitária e democrática.

A formatação do conceito jurídico de dignidade humana, resumido na máxima kantiana de que nenhum ser humano pode ser tratado como mero meio, na relação de trabalho subordinado, fez com que o objeto desse contrato tenha sido revestido doutrinariamente como a venda da “força de trabalho” da pessoa subordinada para a produção de bens e serviços de interesse do contratante em troca do pagamento de uma remuneração. Referida abstração jurídica tem o condão de legitimar a relação de subordinação, temporal e consensualmente estabelecida entre pessoas, para o trabalho, mantendo-se a integralmente a dignidade daquela pessoa humana, cujo bem de troca é sua força de trabalho. Por muito tempo, contudo, referida abstração reforçou a cegueira de empregadores e empregadoras quanto às necessidades, contextos e circunstâncias da pessoa trabalhadora, com o distanciamento, apagamento ou mesmo isolamento de fatores de vulnerabilidade e desafios a ela contrapostos. Por exemplo, ignorando as dificuldades em compatibilizar a vida profissional com as responsabilidades familiares, fechando os olhos ao impacto negativo de fatores de maior vulnerabilidade nas oportunidades de trabalho em dado contexto histórico-social-econômico: violência doméstica e familiar, racismo, xenofobia, entre outros aspectos.

Ora, o regresso da dimensão humana, corpórea e relacional ao bem jurídico - “força de trabalho” subordinada contratualmente - atrai a incidência de direitos personalíssimos e cívicos ao espaço laboral. Embora possa não ter relação direta com o contrato de trabalho, os direitos personalíssimos e cívicos estão ali permanentemente inseridos, regulando as obrigações e direitos entre as partes contratantes a fim de equilibrar sua relação de forças, bem como entre estas e os diversos grupos econômico-sociais em dado Estado.

### **3 Discriminação, violência e assédio no mundo do trabalho**

---

<sup>22</sup>Em maio de 2019, na ADI 5938, foram declarados inconstitucionais os trechos da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) que permitiam o trabalho insalubre de trabalhadoras grávidas e lactantes. Em conformidade com o artigo 25 da Declaração dos Direitos Humanos – que trata do direito a ajuda e a assistência especiais para gestantes e crianças – a decisão do Supremo apontou afronta à proteção constitucional do artigo 7º, inciso XVIII, que fixa a licença à gestante, “sem prejuízo do emprego e do salário”.

Os diversos matizes da pessoa trabalhadora podem ser registrados em círculos concêntricos que partem dos aspectos corporais até os círculos internos de dimensão extrapatrimonial, como é o caso do direito à intimidade: espaço este em que a pessoa subordinada guarda a sua afetividade, valores morais, ideologias e pensamentos (SUPIOT, 2012, p.67). A tutela da liberdade de pensamento ou ideológica abrange manifestações públicas até a convicção mais íntima e silenciosa, conhecida apenas por seu titular.

“A liberdade de pensamento alude a um conjunto de ideias, conceitos e opiniões que a pessoa humana, em atenção a sua natureza racional, tem sobre as distintas realidades do mundo. A liberdade de consciência garante o âmbito de racionalidade da pessoa que faz referência ao juízo moral sobre as próprias ações e a atuação conforme dito juízo; protege a liberdade de toda pessoa na busca do bem.” (VALDÉS DAL-RÉ, 2004, p. 2)

A raiz comum das diversas matizes da liberdade de pensamento ou ideológica é a *“a capacidade do ser humano de procurar um mundo de valores, que inclusive podem transcender-lhe, e de se comprometer com ele”* (VALDÉS DAL-RÉ, 2004, p. 1). Referidos valores impactam em sua concepção de vida, razão pela qual deve ser exercido sem interferências, a fim de permitir a elaboração pessoal ou a livre adesão a uma determinada crença religiosa, ideológica, filosófica ou ética (SOUTO PAZ, 2004, P. 344). Como afirma o Tribunal Europeu de Direitos Humanos, trata-se de *“um dos eixos de qualquer sociedade democrática (sentença de 25 de mayo de 1993, Kokkinakis c. Grèce)”* (VALDÉS DAL-RÉ, 2004, p. 01)<sup>23</sup>. Ou seja, há interesse público até mesmo na preservação do pensamento mais íntimo e individual, pois a consciência dele derivada permite ao ser humano se reconhecer a si mesmo, bem como distinguir-se dos outros (CAPSETA CASTELLÀ, 1998, p. 159). Portanto, a liberdade ideológica engloba a liberdade religiosa, filosófica e a ideologia política; neste último caso, tanto a orientação política, sua militância continua, quanto as situações pontuais em que se requer o livre exercício do direito ao voto.

A liberdade de pensamento apresenta um nível interno e outro externo de proteção, ou seja, a liberdade de ter o pensamento e de manifestá-lo. O primeiro protege a liberdade de formação de um juízo intelectual e de uma ou outra concepção sobre os mais variados aspectos da vida, ou seja, o foro interno. O segundo tutela a liberdade

23A tradução dos textos em espanhol é de responsabilidade da autora do texto.

de expressão e comunicação a outrem das crenças e convicções que se professam e a acomodação das condutas pessoais às crenças e convicções coletivas. É certo que a liberdade de expressão acolhe manifestação de ideias impopulares, tidas como incorretas ou perigosas pela maioria da sociedade, como assentou o STF, no julgamento da ADPF 187 (Marcha da Maconha). Entretanto, a proteção não é absoluta, pois até mesmo a manifestação de ideias populares deve atender aos ditames dos direitos fundamentais previstos no texto constitucional, tal como o direito à não discriminação (art. 5º, *caput* e inciso I) ou o direito a não ser torturado ou receber tratamento desumano ou degradante (art. 5º, inciso III). Qualquer discurso que ultrapasse referida fronteira configura ato ilícito<sup>24</sup>.

O gozo e expressão plena da liberdade de pensamento da pessoa trabalhadora requer a construção de um contexto laboral imune a práticas discriminatórias que comprometa as oportunidades e as condições de trabalho. Ou seja, a relação de trabalho deve ser imune a distinções arbitrárias baseadas em opiniões, convicções ou crenças das pessoas subordinadas, em todos os momentos contratuais. A proteção incide sobre atos ou omissões do empregador ou de seus representantes, sempre que resulte, intencionalmente ou não, em tratamento desfavorável, fundamentado em ideologias da pessoa trabalhadora.

O direito à não discriminação no trabalho por razões ideológicas é tratado em âmbito internacional pela Convenção nº 111 OIT. Esta norma foi incorporada ao ordenamento brasileiro por meio do Decreto n. 62.150/1958, o qual foi posteriormente substituído pelo Decreto 10080/2020, Anexo XXVIII. Esta norma, com status de norma supralegal (art. 5º, § 3º, CRFB), em geral considera legítima apenas as discriminações baseadas em qualificação profissional específica para o desempenho de determinadas profissões ou tarefas. Os atos discriminatórios vedados são as distinções, exclusões ou preferências fundadas em fatores arbitrários, intencionais ou não, que destroem ou alteram, ainda que potencialmente, a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão, agravando a situação de vulnerabilidade de determinados grupos sociais.

---

<sup>24</sup>Nesse ponto estou de acordo com Paulo Lobo que afirma: “qualquer ofensa a direito de personalidade, inclusive por abuso ou excesso da liberdade de expressão, é fato ilícito que dá ensejo à prevenção ou compensação do dano moral decorrente”, e mais, o dano moral “pode ser prevenido, quando são fortes os indícios de que ele irá ocorrer. Ou interrompido, quando é continuado em sucessivas ou periódicas ofensas na mídia tradicional ou eletrônica” (LÔBO, 2023)

A “discriminação positiva” ou ação afirmativa afastam-se da discriminação odiosa, pois o critério, fundamentado em fatores de vulnerabilidade social para o tratamento desigual, não é arbitrário, já que é estabelecido com o objetivo de ser a medida para reparação e transformação da sociedade. Ele deve estar intimamente associado ao fator que gera certo ciclo vicioso para, rompendo com esse processo, caminhar rumo à maior equidade entre as pessoas dos grupos em disputa.

A discriminação odiosa pode se revestir tanto de condutas diretas, como indiretas. Há discriminação direta diante do tratamento ou ameaça de tratamento desvantajoso para pessoas de grupos minoritários, com base em fatores arbitrários. Por exemplo, quando um empresário se recusa a contratar aquela pessoa que se candidata ao emprego em razão de ser negra, mulher, imigrante ou tenha orientação política diversa da sua etc. Na discriminação direta há dolo.

Por outro lado, existirá discriminação indireta diante de um tratamento ou ameaça de tratamento, pautado em disposição, critério ou prática aparentemente neutros, que resultem ou possam resultar em desvantagem nas oportunidades de trabalho para uma pessoa ou pessoas de um grupo minoritário. Por exemplo, casos em que se exige o conhecimento fluente em inglês no processo de seleção, sem prova de sua necessidade para a prestação das atividades contratadas, o que no Brasil em regra exclui as pessoas mais pobres que no Brasil majoritariamente são negras. Nesse caso, não se exige a prova da intencionalidade do ofensor. Basta a constatação da desvantagem por levantamentos internos confrontados com dados estatísticos e históricos.

A convicção política, ideológica e religiosa do trabalhador ou trabalhadora em geral é irrelevante para a empresa. Assim, o direito fundamental de respeito à dignidade da pessoa humana obriga a empresa a ser neutra em todos os momentos contratuais, da admissão ao término do contrato de trabalho, bem como nas condições de sua manutenção. Existe a possibilidade de restringir a liberdade ideológica unicamente nas empresas de tendência ou ideológicas<sup>25</sup>.

---

<sup>25</sup>Empresas de tendência ou ideológicas são aquelas que tem como objeto a promoção e comunicação de determinada ideologia, cuja atividade também é relevante para toda sociedade, tendo em mira a promoção do pluralismo e da democracia. Trata-se de uma construção jurisprudencial que excepcionalmente limita o exercício dos direitos fundamentais das pessoas trabalhadoras em vista do interesse público de respeito ao debate de ideias e respeito à diversidade. São empresas de tendência, escolas religiosas, sindicatos e partidos políticos. (ver CALVO GALLEGU, GALLEGU, 1995).

O princípio da neutralidade compreende desde os atos de acesso ao emprego, incluídos critérios de seleção, até as condições de trabalho e de promoção, a formação profissional e de dispensa. As informações requeridas à pessoa que se candidata ao emprego devem se restringir à capacidade ou aptidão profissionais, ou seja, ter um nexo direto, necessário e relevante com a atividade a ser contratada. Este princípio afasta qualquer faculdade ou direito de a empresa conhecer a ideologia da pessoa subordinada: assim, o empregador ou empregadora não pode especular ou perguntar sobre assuntos políticos, filosóficos, sindicais, religiosos ou outros, nem direta, nem indiretamente àquela pessoa que se apresenta à vaga ou que ali trabalha. Caso confrontada, a pessoa subordinada pode legitimamente omitir ou enganar sobre as suas convicções, sem que isso contrarie a boa-fé contratual (*the right to lie*):

“Deve-se chamar atenção sobre o tipo de perguntas que integram esta proibição. Não apenas as que de maneira direta se propõe conhecer a opinião sindical, política ou, em geral, ideológica do trabalhador violam os limites postos pelo ordenamento à liberdade empresarial de obter informação sobre os candidatos a um emprego, mas todas as que em sua aparente irrelevância servem de indícios mais ou menos claros para inferir uma concreta forma de pensar ou uma determinada personalidade.” (GOÑI SENI, 1986, p. 177)

Sendo assim, igualmente é vedado ao empregador esquadrihar as redes sociais digitais da pessoa trabalhadora, exigir ser adicionado, a fim de obter tal informação.

Não obstante, *“o trabalhador pode revelar de forma espontânea as suas convicções, sobretudo, a fim de exigir sua exata observância por parte do empresário”* (VALDÉS DAL-RÉ, 2004, p.5), como nos casos de objeção de consciência<sup>26</sup>.

No direito brasileiro, o STF fixou a tese do respeito à objeção de consciência de servidores públicos nos estágios probatórios (Tema 1021) e concursos públicos (Tema 386), por maioria, com repercussão geral:

“Nos termos do artigo 5º, VIII, da Constituição Federal é possível à Administração Pública, inclusive durante o

---

<sup>26</sup>Por exemplo, o STF, nos Recursos Extraordinários (REs) 979742 e 1212272 reconheceu, em setembro de 2024, que o direito à liberdade religiosa de pessoa adulta e capaz exige do Estado a garantia de condições adequadas para o tratamento de saúde de acordo com os ritos, cultos e dogmas de sua fé, sem coerção ou discriminação. Assim, por exemplo, as testemunhas de Jeová podem exigir o custeio de tratamento alternativo pelo SUS, no caso de recomendação médica de transfusão de sangue. As teses fixadas são de repercussão geral e devem ser aplicadas em todas as instâncias.

estágio probatório, estabelecer critérios alternativos para o regular exercício dos deveres funcionais inerentes aos cargos públicos, em face de servidores que invocam escusa de consciência por motivos de crença religiosa, desde que presentes a razoabilidade da alteração, não se caracterize o desvirtuamento do exercício de suas funções e não acarrete ônus desproporcional à Administração Pública, que deverá decidir de maneira fundamentada” (ARE 1099099, Tema 1021).

Da leitura da tese, extrai-se que, para o acolhimento da objeção de consciência, está ausente a discricionariedade do administrador, o qual deve observar como requisitos para sua concessão: a convicção ideológica do servidor ou servidora, a razoabilidade da alteração solicitada, o cumprimento ou não desvirtuamento do exercício das funções, a ausência de ônus desproporcional à Administração Pública.

Em vista do princípio da igualdade e não discriminação, o empresário da mesma forma não está dispensado de conhecer as manifestações das convicções ideológicas de seus subordinados no curso do contrato de trabalho, ainda que incomodem a organização. Nessa hipótese, ele igualmente deve adotar as ações necessárias para o acomodamento de tais convicções com o desempenho da função contratada ou do processo de seleção, desde que a solicitação atenda aos requisitos de razoabilidade, a pessoa trabalhadora cumpra suas obrigações e haja proporcionalidade do ônus imputado ao empregador. O respeito à objeção de consciência deve atender ao teste de proporcionalidade, que afere a necessidade, adequação e proporcionalidade de restrições a direitos fundamentais, em casos conflituosos e difíceis entre particulares. Assim, mesmo que dificilmente haja uma situação de objeção de consciência por orientação política, é importante ver que as restrições mútuas a empregadores e trabalhadores devem sempre observar o respeito à dignidade da pessoa humana.

Em resumo, é ilícita qualquer prática que tenda a excluir ou restringir a liberdade de consciência: liberdade de voto, de pensamento, de orientação política e filosófica da pessoa trabalhadora, em sentido lato, tanto nos vínculos com entes públicos, como com entes privados, nos termos dos artigos 1º, III, 5ª, *caput*, IV, VI, VIII, X e XXIII, art. 6º, *caput*, art. 37, I, II e V, e art. 170, III e VII, da CRFB.

Delineado o panorama dos limites dos poderes do empregador em face da liberdade de pensamento ou ideológica das pessoas que trabalham, tratar-se-á dos critérios para conceituação e configuração da discriminação, violência e assédio eleitoral no mundo do trabalho.

## **4** Conceito de violência e assédio eleitoral no trabalho

A proteção contra a violência e o assédio, até 2019, era realizada por meio da Convenção n. 111 da OIT. Porém, a partir da aprovação da Convenção 190 e da Recomendação 206 da OIT no centenário da OIT, a violência e assédio passaram a ser regulados por norma específica e foram reunidos em um conceito único:

Violência e assédio no mundo do trabalho designa um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças de tais comportamentos ou práticas, seja quando se manifestam uma só vez ou de maneira repetida, que tenham por objeto, que causem ou sejam suscetíveis de causar, um dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero (art. 1.1).

A nova norma convencional, porém, manteve a estreita conexão entre discriminação, violência e assédio desde seu preâmbulo, ao reforçar a sua ameaça à igualdade de oportunidades e incompatibilidade com o trabalho decente. A vinculação é explicitada no art. 5º do mesmo diploma, em que os princípios e os direitos fundamentais no trabalho - entre os quais, está a eliminação da discriminação relativamente ao emprego e à profissão -, são citados como instrumentos para a prevenção e eliminação da violência e assédio no trabalho. Por dizer de outro modo, a promoção do trabalho decente reduz a violência e o assédio no mundo do trabalho.

Os comportamentos e práticas inaceitáveis podem ser classificados em relação ao tipo de violência e assédio como: físico, psicológico, sexual, moral, patrimonial, simbólico, entre outros. O tipo de violência não se confunde com a motivação, a qual também se classifica por variados fatores, tais como gênero, raça, classe, origem, ideologia, religião, política, entre outros.

O tema deste estudo é a *violência e assédio eleitoral* no trabalho, o qual pode ser conceituado *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.*

A violência e assédio eleitoral gera diferenças arbitrárias nas oportunidades individuais de acesso, manutenção ou promoção no trabalho. O objeto dessa violência difere do mero diálogo, debate e convencimento político, os quais são livres e consentidos, ou seja, pressupõem uma relação harmônica e simétrica entre os interlocutores. Na violência e assédio a assimetria na relação contratual é elemento crucial, em que a vítima é a parte mais débil da relação de poder assimétrica.

A conduta ilícita em debate constitui um desdobramento da violência e assédio por orientação política. Ao vincular-se ao período correspondente ao processo eleitoral, com finalidade ou resultado de fraudar o equilíbrio estabelecido por normas eleitorais desde o início do processo até a consolidação do resultado eleitoral entre as candidaturas que se apresentem, por meio do constrangimento ou humilhação da pessoa subordinada, ameaça o interesse público e o próprio regime democrático.

A violência e assédio eleitoral, portanto, tem um marco temporal e teleológico (finalidades ou resultados) bem definidos que, em geral se manifestam na forma de violência psicológica ou moral. Contudo, pode se configurar uma violência física, como no caso de cerceamento da liberdade de a pessoa trabalhadora deslocar-se para o local de votação a tempo de participar do pleito.

A ofensa é gravíssima, vez que atinge direitos fundamentais e direitos difusos e coletivos de toda sociedade, centrais ao exercício da igualdade e liberdade no regime democrático. A violência e assédio eleitoral no trabalho é multifacetada, vez que viola direitos trabalhistas, civis, criminais e eleitorais. Ao pretender alterar o equilíbrio de forças entre candidaturas, fraudar as normas e praticar crimes eleitorais. Dessa maneira, ofende a dignidade da pessoa humana também em sua vertente relacional, ou seja, na *participação ativa e corresponsável* [da pessoa trabalhadora] *nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos, mediante o devido respeito aos demais seres que integram a rede da vida* (SARLET, 2012).

A abrangência da violência e assédio eleitoral no trabalho deve seguir os contornos delineados pela Convenção 190 da OIT relacionados ao processo eleitoral, quais sejam:

a) critério subjetivo amplo, que admite como vítimas e ofensores imediatos todas as pessoas que transitam no ambiente de trabalho ou se relacionam com a prestação de serviços, independente do regime de contratação ou regime jurídico, ou seja, protege empregados, servidores

públicos, estagiários, aprendizes, aposentados, terceirizados, fornecedores e clientes, e outras figuras jurídicas a serem criadas, e como vítimas difusas, toda geração de pessoas vinculadas a determinada sociedade;

b) critério espacial amplo, o qual abrange todos os espaços relacionados ao trabalho, ou seja, as atividades ou inatividades (repouso) no local de trabalho, os locais de pagamento, de refeição, de traslado, bem como os espaços de confraternização, comunicação e mídia digital relacionados ao trabalho, bem como os atos preparatórios à contratação até os atos posteriores à ruptura do vínculo relacionados à dispensa.

c) critério temporal, ou seja, os conceitos convencionais sofrem um recorte temporal, ou seja, obrigatoriamente ocorrer em período temporal delimitado correspondente ao processo eleitoral em sentido amplo, incluindo definição da candidatura, inscrição da chapa, período da propaganda eleitoral, dia da eleição até a consolidação da posse; os atos preparatórios e atos subsequentes até a consolidação e/ou pacificação do processo eleitoral (critério temporal).

A convenção admoesta empresários e administradores públicos a adotar todas as ações ao seu alcance para garantir a segurança e saúde das pessoas dentro do ambiente de trabalho ou em atividades a ele relacionadas. Ademais, obriga a adoção de medidas preventivas e repressivas na gestão de riscos no trabalho. Há configuração do nexo causal quando confirmada a vinculação entre a relação jurídica, local ou momento associado ao trabalho, o processo eleitoral e a ofensa.

Inexiste restrição para o sentido da violência ou assédio eleitoral. Ela pode ser vertical descendente, vertical ascendente ou horizontal. Todos os conflitos e práticas ilícitas de cunho eleitoral estão tutelados, mesmo aqueles entre colegas de trabalho, clientes e empregados, empregados e terceirizados, terceirizados entre si dentro do espaço de trabalho do tomador dos serviços, estagiários em eventos sociais relacionados ao local do estágio, entre outros, pois a assimetria da relação ocorre também entre clientes e trabalhadores, terceirizados e efetivos, estagiários e servidores etc.

Além do mais, em regra, a violência e assédio eleitoral será mista, pois a violência e assédio pode ser mitigada e prevenida pelo empregador - ao vedar e sancionar a criação de grupos de cunho político entre seu pessoal, houver canais de denúncia conhecidos de toda mão de obra em efetivo funcionamento, entre outras providências -, razão pela qual a inércia e omissão são compreendidas como cumplicidade aos ofensores. Por exemplo, ainda que eventual grupo de mensagem digital tenha sido criado sem o conhecimento e consentimento do empregador,

o empregador tem responsabilidade sobre as eventuais violências e assédios praticados na comunicação digital entre colegas, devendo atuar para eliminar as ofensas. Por esta razão, todos os sentidos da violência e assédio eleitoral geram a responsabilidade do empregador, salvo se demonstrado robustamente que o empregador adotou providências eficazes em sentido contrário.

Como exemplo de situações de violência e assédio eleitoral, tem-se: reuniões com trabalhadores para tratar da escolha política no pleito eleitoral; ameaçar cortes de pessoal ou mudança na forma de trabalho, caso o candidato oponente ao indicado seja vencedor; entregar material ou veicular propaganda eleitoral aos trabalhadores; designar escala e local de trabalho no dia da eleição que favoreça o voto apenas de trabalhadores que afirmam apoiar o candidato indicado pelo empregador ou criar embaraços para a participação de trabalhadores que apoiam o candidato oponente; perseguir, retaliar ou fiscalizar com mais rigor trabalhadores que sabidamente tem orientação política diversa do assediador; fazer pesquisa sobre a escolha política de seu pessoal; passar tarefas humilhantes, falar com o funcionário aos gritos ou espalhar rumores negativos a respeito do trabalhador com orientação política diferente; estimular (imposição/obrigatoriedade) o uso de uniforme, vestimentas, bonés, botons alusivos a determinada candidatura eleitoral; exigir a indicação da seção eleitoral ou que o momento do voto seja filmado, entre outros. Além do mais, abrange ações que visam a participação compulsória de trabalhadores em lançamentos de candidaturas, a imposição de utilização de camisetas, bonés ou símbolos políticos em espaços de convivência social (digital ou não), participação em reuniões no local de trabalho ou com pessoas do trabalho para apoiar determinada candidatura, até atos que questionem a lisura ou resultado eleitoral, tais como lockout, bloqueio de estradas, manifestações públicas, etc.

Por compulsório, não se entende apenas as ordens diretas do empregador. É possível reconhecer a ausência de consentimento na mera assimetria da relação de trabalho. Ou seja, o mero ato da chefia de deixar à disposição dos trabalhadores e trabalhadoras as camisetas ou bonés de determinado candidato, para que utilizem durante o trabalho ou em eventos do trabalho, gera a presunção de constrangimento e humilhação, pois não se pode ignorar a força do poder de direção do empregador, a sua posição privilegiada no contrato de trabalho.

## **5** Consequências jurídicas

Entre o arcabouço normativo aplicável para prevenir e coibir a violência e assédio eleitoral no trabalho, está a Convenção 111 da OIT, a Lei n. 9.029/95, a Lei n. 9.504/1997, os arts. 297 a 301 do Código Eleitoral, resoluções do Tribunal Superior Eleitoral e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho. A densidade normativa de tais regras é retirada dos conceitos e princípios esculpidos na Convenção 190 da OIT, por aplicação do art. 8º da CLT. Portanto, o conceito trazido pelo art. 2º da Resolução CSJT n. 355/2023<sup>27</sup> (republicada em cumprimento ao art. 2º da Resolução CSJT nº 376/2024), mais restrito subjetiva e temporalmente do que o ora preconizado, não constitui obstáculo à punição aos atos mais amplos aqui descritos, pois complementados pelo arcabouço citado.

A violência e assédio eleitoral configura abuso de poder patronal, conivência ou descumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho durante o período contratual<sup>28</sup>. Invade a esfera da intimidade, liberdade política, eleitoral e liberdade de expressão do trabalhador ou trabalhadora, sendo passível da condenação ao pagamento de indenização por danos morais coletivos e individuais (art. 5º, caput, V e X, CRFB).

A indenização deve ser mais gravosa se o ato ilícito tiver sido veiculado nas redes sociais digitais diante da ampliação do alcance e permanência da violência, quando veiculada nas mídias digitais. O transbordo das fronteiras do ambiente presencial de trabalho é um fator importante a ser considerado nas ações reparatórias e eventuais tutelas inibitórias a serem deferidas em processos judiciais.

O artigo 4º, inciso I, da Lei n. 9.029/1995, por sua vez, faculta ao empregado optar entre (i) reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais ou (ii) a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento,

---

27Pela resolução citada, o assédio eleitoral constitui *toda forma de distinção, exclusão ou preferência fundada em convicção ou opinião política no âmbito das relações de trabalho, bem como a prática de coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento, no intuito de influenciar ou manipular o voto, apoio, orientação ou manifestação política de trabalhadores e trabalhadoras no local de trabalho ou em situações relacionadas ao trabalho.*

28O art. 1º da Lei 9.029/95 proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros." Assim, a mera ameaça de dispensa está proibida, como, por exemplo, no caso em que, no período da campanha eleitoral, a gerente passou a transmitir 'lives' em que o dono da empresa ameaçava de demissão os funcionários que não votassem em seu candidato (Ag-AIRR-195-85.2020.5.12.0046, 2024, 3ª Turma, TST).

corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais. Não se trata propriamente de garantia provisória no emprego, mas de fator impeditivo para a dispensa injustificada a fim de galvanizar a relação de trabalho contra a discriminação. A dispensa injustificada que mascara a discriminação eleitoral é nula. Da mesma forma, o art. 3º da lei antes citada prescreve multa administrativa no valor de dez vezes o maior salário pago pelo empregador, elevado em cinquenta por cento em caso de reincidência e proibição de obter empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais.

A tutela trabalhista não impede, nem está condicionada, a condenação criminal, tais como: crime de corrupção eleitoral (Art. 299, CE<sup>29</sup>), crime de coação eleitoral (Art. 300, CE<sup>30</sup>), crime de aliciamento violento (Art. 30, CE<sup>31</sup>), crime de embaraço (Art. 297, CE), e crime geral de incitação (art. 286, CP<sup>32</sup>). Ressalte-se que a configuração do delito eleitoral dispensa pedido exposto de voto, sendo suficiente a comprovação da finalidade de obter ou dar voto ou prometer abstenção (TSE, REspEI nº 283 e ED-REspe nº 58245).

A violência e assédio eleitoral visa ilicitamente superar restrições à propaganda eleitoral nos ambientes privados, as quais estão definidas na Lei n. 9.504/1997, art. 37, § 1º, e Resolução nº 23.610/2019 do TSE, art. 19, § 2º. Referidas normas vedam a propaganda de qualquer natureza, inclusive pichação, inscrição a tinta e exposição de placas, standartes, faixas, cavaletes, bonecos e assemelhados nos bens cujo uso dependa de cessão ou permissão do poder público, ou que a ele pertençam, e nos bens de uso comum, incluídos *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 § 2º da lei, incluído pela Lei nº 13.488/2017, regula a veiculação de material de propaganda eleitoral em bens públicos ou particulares, e permite a sua exposição desde que atendidos os seguintes parâmetros: bandeiras ao longo de vias públicas, desde que móveis e que não dificultem o bom andamento do trânsito de pessoas e veículos, adesivo

---

29Qualquer pessoa, nas condutas de dar, oferecer ou prometer 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.

30Coagir alguém a votar ou não votar em determinado candidato ou partido. A coação há que ser moral ou psíquica.

31Qualquer pessoa que usar de violência ou grave ameaça para coagir alguém a votar ou não votar.

32Incitar, publicamente, a prática de crime.

plástico em automóveis, caminhões, bicicletas, motocicletas e janelas residenciais, desde que não exceda a 0,5 m<sup>2</sup> (meio metro quadrado).

Logo, toda e qualquer medida corporativa que vise burlar as restrições acima (reuniões com empregados, símbolos no ambiente de trabalho, coação de apoio em perfis digitais etc.), além de gerar responsabilidade civil, pode configurar abuso de poder político e econômico do candidato. Conforme a Res/TSE 23.735/2024, art. 6º, a apuração de abuso de poder em ações eleitorais exige tipificação, sendo vedada a definição jurisprudencial de outras categorias ilícitas autônomas. Em seu § 1º, tal resolução aponta abuso do poder político em ato que tenha expressão econômica (pode ser examinado também como abuso do poder econômico), tais como:

§ 5º 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.

Para a configuração do ato abusivo, não será considerada a potencialidade de o fato alterar o resultado da eleição, mas apenas a gravidade das circunstâncias que o caracterizam (art. 7º, Res/TSE 23.735/2024), entre os quais os aspectos qualitativos, relacionados à reprovabilidade da conduta, e os quantitativos, referentes à sua repercussão no contexto específico da eleição (parágrafo único, art. 7º, Res/TSE 23.735/2024).

Finalmente, a Lei 13.188/2015 assegura o direito de resposta ou retificação à pessoa ofendida em matéria divulgada, publicada ou transmitida por veículo de comunicação social, direito este que deve ser gratuito e proporcional ao agravo (art. 2º e art. 3º, § 3º, art. 4º), de modo que determina que a resposta ou retificação atenda, quanto à forma e à duração, ao seguinte:

I - praticado o agravo em mídia escrita ou na internet, terá a resposta ou retificação o destaque, a publicidade, a periodicidade e a dimensão da matéria que a ensejou;

II - praticado o agravo em mídia televisiva, terá a resposta ou retificação o destaque, a publicidade, a periodicidade e a duração da matéria que a ensejou;

III - praticado o agravo em mídia radiofônica, terá a resposta ou retificação o destaque, a publicidade, a periodicidade e a duração da matéria que a ensejou.

Art. 2º, § 3º - a retratação ou retificação espontânea, ainda que a elas sejam conferidos os mesmos destaque, publicidade, periodicidade e dimensão do agravo, não impedem o exercício do direito de resposta pelo ofendido nem prejudicam a ação de reparação por dano moral.

Vale repetir a importância de a retratação ou retificação ter igual destaque, publicidade, periodicidade e dimensão do agravo. A retratação deve ser clara, direta, séria, sóbria e honesta. A verificação objetiva delineada na lei deve ser acompanhada da verificação qualitativa, ou seja, de sua efetividade. Nesse ponto, incumbe ao órgão fiscalizador ou julgador atentar para ausência de tons ou imagens jocosos, desrespeitosos ou irônicos.

Em conclusão, o empregador ou empregadora poderá responder individual ou coletivamente, perante os órgãos de fiscalização administrativa e eleitoral, bem como perante o poder judiciário civil e criminal. Ressalte-se que a tutela inibitória deferida nas ações coletivas admite medidas específicas em relação ao processo eleitoral em curso e medidas genéricas para os processos eleitorais futuros. Ou seja, em nenhuma hipótese o término do processo eleitoral ou a adequação espontânea vão configurar perda do objeto da ação.

## **6 Conclusão**

As relações de trabalho sofrem o influxo das garantias aos direitos fundamentais em vínculos e interações públicas e privadas, pois regimes totalitários incrementam a possibilidade de abusos, violências, discriminações no trabalho. De igual modo, a observância dos princípios e direitos fundamentais da Organização Internacional do Trabalho, que asseguram o trabalho decente, é pressuposto lógico-jurídico para democracia. Afinal, o paradigma da sociedade democrática pressupõe a prevalência da dignidade humana sobre o poder econômico, o qual está necessariamente norteado para a eliminação das desigualdades sociais e respeito a condições dignas de vida.

Por essa razão, o conhecimento e definição da escolha política como critério para a contratação, dispensa ou manutenção no emprego é obstado pela lei. Toda e qualquer iniciativa que vise fraudar o sistema eleitoral ou contestar seu resultado, por meio do constrangimento e humilhação de pessoas subordinada e vinculadas por relações assimétricas, deve ser rigorosamente sancionada e coibida.

## Referências Bibliográficas:

CALVO GALLEGO, F. J. **Contrato de trabajo y libertad ideológica: derechos fundamentales y organizaciones de tendencia.** Madrid: CES Consejo Economico y Social, 1995.

CAPSETA CASTELLÀ, J. **La clausula de conciencia periodística.** Madrid: Mc Graw Hill, 1998.

GOÑI SENI, José Luis. **El respeto a La vida privada: a propósito del formulario MS1-02 del INI,** La Ley: Tomo 2, 1986.

LÔBO, Paulo. **Liberdade de expressão e o direito privado.** Publicado em 01.09.2023. Disponível em <https://jus.com.br/artigos/105899/liberdade-de-expressao-e-o-direito-privado>. Acesso em 19.09.2024.

OTAYDUY, J. **Las empresas ideologicas: aproximación al concepto y supuestos a los que se extiende.** Disponível em [https://www.boe.es/biblioteca\\_juridica/anuarios\\_derecho/abrir\\_pdf.php?id=ANU-E-1986-10031100332](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-E-1986-10031100332). Acesso em 11.09.2024.

SARLET, I. W. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988,** 9ª edição. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

SOUTO PAZ, J. A. La libertad de pensamiento, conciencia y religión. En: **Comentarios a la Constitución Europea.** Libro II, Los Derechos y Libertades. Valencia: Tirant lo Blanch, 2004.

SUPIOT, A. **Critique du droit du travail.** Paris: Quadrige, 2002.

VALDÉS DAL-REÍ, Fernando. Libertad ideológica y contrato de trabajo: una aproximación de derecho comparado. En: **Relaciones laborales,** vol. 20, n. 14 (2004)

## CAPÍTULO 4

# Por uma Nova Compreensão do Assédio Eleitoral: Filosofia e Direitos Humanos contra o Neocoronelismo

Fabício Carlos Zanin<sup>33</sup>

Cecília Amália Cunha Santos<sup>34</sup>

**Resumo:** O tema é o assédio eleitoral. O problema é como compreender o aumento de casos de assédio eleitoral, sobretudo de 2022 até hoje. O objetivo é pensar o fenômeno do assédio eleitoral desde um novo referencial filosófico e teórico interdisciplinar. Justifica-se a investigação no contexto brasileiro (homo pater) de ataque aos valores da democracia e suas liberdades mais fundamentais (homo liber). A metodologia é

---

33Graduação em Direito (UNISINOS-2004). Mestrado em Filosofia do Direito (UNISINOS-2007). Especialização em Didática e Metodologia do Ensino Superior (CEULJI/ULBRA - 2009). Doutorando no Programa de Pós-Graduação em Estudos de Cultura e Território (PPGCULT/UFNT). Professor efetivo do Curso de Direito (UFNT). Membro do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito (CONPEDI). Membro do Grupo de Estudos e Pesquisas em História da Educação e Marxismo - GEPHEM / HISTEDBR e do Grupo de Estudos e Pesquisa de Direitos Humanos e Fundamentais (GEPDHUF). E-mail fabriciozanin@gmail.com

34Procuradora do Trabalho do MPT, na PTM de Araguaína - TO. Mestranda em Sustentabilidade junto a Povos e Comunidades Tradicionais pelo MESPT/UNB. Especialista em Direitos Humanos e Cidadania Global pela PUC-RS. Ex- Juíza do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 18a Região. Membro fundadora do Coletivo Tecendo Diversidade. Gerente regional do Projeto Awurê da 10a Região. Apoiadora, por meio de destinações de dano moral coletivo, do Projeto de pesquisa e extensão "A violência sutil do cotidiano brasileiro: Assédio eleitoral como ataque à democracia e aos direitos humanos", em parceria com a Universidade Federal do Norte do Tocantins.

bibliográfica e documental, conjugando um relato de experiência de parceria entre MPT e UFNT.

**Palavras-chave:** Assédio Eleitoral. Filosofia. Homo Pater. Homo Liber. Direitos Humanos.

**Abstract:** *The theme is electoral harassment. The problem is how to understand the increase in cases of electoral harassment, especially from 2022 to the present. The objective is to think about the phenomenon of electoral harassment from a new philosophical and interdisciplinary theoretical framework. The investigation is justified in the Brazilian context (homo pater) of attacks on the values of democracy and its most fundamental freedoms (homo liber). The methodology is bibliographic and documentary, combining an experience report about the partnership between MPT and UFNT.*

**Keywords:** *Electoral Harassment. Philosophy. Homo Pater. Homo Liber. Human Rights.*

## 1 Introdução

O tema da investigação é o assédio. Delimita-se o tema ao dar mais atenção ao assédio eleitoral. No entanto, em algumas partes do trabalho, tenta-se uma nova e mais ampla compreensão do assédio como um todo, indo além do assédio eleitoral. O problema a ser enfrentado é: como compreender o aumento de casos de assédio eleitoral, sobretudo de 2022 até hoje? Nossa hipótese é a de que tal aumento é melhor compreendido ao ser comparado com as práticas antidemocráticas do novo coronelismo (*homo pater*).

O objetivo geral do estudo é pensar o fenômeno do assédio eleitoral desde um novo referencial filosófico e teórico interdisciplinar, permitindo uma visão mais ampla e um posicionamento mais crítico do cidadão e do profissional (*homo liber*). Para tanto, os objetivos específicos são: [1] aproximar o assédio da filosofia; [2] encontrar os conceitos fundamentais do assédio; [3] analisar a legislação nacional e os tratados e convenções sobre o tema; [4] somente assim, o entendimento do aumento dos casos serão melhor compreendidos e as propostas de combate e prevenção serão mais efetivas.

Justifica-se a investigação no contexto brasileiro e mundial atual de ataque aos valores da democracia e das liberdades mais fundamentais do cidadão. Prevenir e combater o assédio são práticas de preservação da cidadania, da democracia, das liberdades e dos direitos humanos e fundamentais.

A metodologia é bibliográfica e documental, conjugando um relato de experiência de parceria entre o Ministério Público do Trabalho (MPT) e a Universidade Federal do Norte do Tocantins (UFNT). Divide-se o trabalho em cinco partes: [1] filosofia do assédio; [2] hermenêutica do assédio; [3] legislação nacional e tratados e convenções internacionais; [4] os casos de assédio eleitoral no Tocantins e o neocoronelismo; e [5] o projeto sobre o assédio eleitoral da Universidade Federal do Norte do Tocantins (UFNT) em parceria com o Ministério Público do Trabalho (MPT).

## **2** Filosofia do Assédio

Compreender a mudança cultural do digital, do político e da violência assediadora do poder é o desafio enfrentado pelo pensamento filosófico de Byung-Chul Han. Ele é um filósofo contemporâneo da Coreia do Sul, nascido em 1959, cujo doutorado foi feito na Alemanha, país em que vive e trabalha atualmente. Problematizador da biopolítica de Foucault, ele cunhou a expressão e a ideia da psicopolítica (1). Com base em seu pensamento, será feita uma reflexão sobre o assédio de forma geral, abarcando todos os seus tipos mais tradicionais (moral, sexual, eleitoral, etc.).

Na sua obra “O que é poder?” (2), destaca cinco características de todo e qualquer poder: [1] lógica; [2] semântica; [3] metafísica; [4] política; e [5] ética. Nesse sentido, a ênfase será dada aqui apenas na característica 1, a lógica do poder, aplicando-a à experiência violenta do assédio. Para Han, o poder é um “movimento de peças livres” (3), no qual é “possível que agissem de outro modo”. Portanto, no assédio, sempre estamos diante de pessoas livres que, em potência, podem agir de modo diferente, seja a pessoa agressora, a pessoa vítima ou as pessoas testemunhas.

Na lógica dialética do poder, para Han (4), estão presentes, numa relação estrutural, primeiro, o comando e a liberdade da pessoa agressora de fazer uso do outro e, segundo, a liberdade e a sujeição da pessoa vítima de sujeitar-se e obedecer. Assim, diante de uma relação dialética de liberdades, sempre há a possibilidade aberta de a pessoa assediadora não mais fazer uso do outro; do mesmo modo, sempre há a possibilidade de a pessoa assediada inverter a situação, tornar-se poderosa, e agir no sentido de deixar de ser submissa e obediente. Sem essa possibilidade, toda a lógica penal, educativa e cultural perderia todo o seu sentido.

Outro elemento importante na lógica do poder é a sua continuidade estável e total (5). O poder da pessoa assediadora, para reproduzir-se e perpetuar-se, cria/produz, intencionalmente, as condições, os espaços, o meio, o ambiente e a mediação da ação: numa palavra, cria o mundo do outro, da pessoa assediada. Tudo isso ocorre com o outro tendo a aparência e a sensação de liberdade, quando, na verdade, o poder está nele, decide por ele, continua sua presença nele e apesar dele. O mesmo ocorre no assédio, onde a pessoa assediadora anula tanto a outra, que ela se torna uma pessoa “morta-viva”. Tudo isso ocorre ainda, de modo mais perverso, gerando dúvida e culpa na pessoa assediada e vítima, ficando enredada e presa no mundo contínuo, estável e total da pessoa assediadora.

O caráter da criatividade ou produtividade do poder com relação ao seu espaço, território ou mundo vai desde a dimensão mais micro (pessoal) até a dimensão mais macro (Estado de Direito, ordem jurídica, econômica, social, nacional, transnacional, regional, internacional, global, rede, etc.). Quanto mais criativo, produtivo e mediado for o poder, mais contínuo, estável e “legítimo” ele será (6). Sem a mediação produtiva, o poder torna-se sagrado, nu, pornográfico, violento, sem sentido, pois o outro deixa de ser importante, torna-se matável, completamente anulado, animalizado, como no exemplo do campo nazista. Todas essas dimensões e graus aparecem no assédio, escalando desde um olhar e gesto até a violência ou morte propriamente dita.

Para Han (7), o autêntico poder pode ser representado pelo jogo entre o gato e o rato. O poder do gato está em brincar com o rato, mantendo-o no domínio espacial até onde sua sombra chegar. O poder do gato está em dar esperança ao rato, mantendo-o vivo, mesmo que seja uma esperança permitida. O poder do gato está na vigilância constante do rato dentro do espaço permitido. Portanto, o poder do gato mostra-se perante o outro, no outro e apesar do outro. Assim, o assédio não é apenas o jogo de territorialidades, mas também o jogo do gato (pessoa assediadora) e do rato (pessoa assediada), testemunhados pelas pessoas que, inevitavelmente, enxergam ou fazem de conta que não enxergam tais violências.

Portanto, nossa hipótese é a de que a complexidade multifacetada da violência presente no fenômeno amplo do assédio pode ser compreendida de forma mais adequada desde a lógica do poder do pensamento do filósofo Han, composta de: [1] um movimento de peças livres; [2] que podem agir de outra forma; [3] numa dialética de liberdade e sujeição; [4] de forma contínua e mediada; [5] no jogo entre gato e rato. Aliada à

filosofia do assédio, apresenta-se a complementação da hermenêutica do assédio, como veremos agora.

### **3** Hermenêutica do Assédio

Se o assédio é um movimento de peças livres, que podem agir de outra forma, numa dialética de liberdade e sujeição, de forma contínua e mediada, no jogo entre gato e rato, então se torna necessário esclarecer os conceitos fundamentais presentes em todo e qualquer assédio (moral, eleitoral, sexual, etc.).

Uma correta e adequada compreensão do fenômeno do assédio – ou de qualquer violência – envolve dez perguntas e suas respostas, que são as seguintes: [1] Quem agride? O agressor. [2] Quem sofre? A vítima. [3] Quem vê? A testemunha. [4] Onde ocorre? No mundo cultural. [5] Quando ocorre? No tempo. [6] Como ocorre? Com método. [7] Por que ocorre? Para desumanizar. [8] Quais consequências? Danos. [9] Quanto custa? Prejuízos. [10] Quais as respostas? Prevenção e combate.

O assédio é uma relação interpessoal entre as pessoas assediadora e a assediada. A característica diferenciadora da relação humana do assédio é a mediação do poder (econômico, hierárquico, disciplinar, etc.). O agressor considera-se superior e mais forte diante da vítima inferior, fraca e vulnerável. Na tentativa de esclarecer o poder do assédio, compara-se a relação assediadora com a relação entre senhor e escravo, sádico e masoquista, soberano e súdito, etc. Portanto, no assédio, o agressor é/torna-se onipotente e a vítima, impotente (8) (9).

O assédio não envolve só a relação entre agressor e vítima, mas também remete a um contexto mais amplo: o das testemunhas e o da cultura. Seja qual for o local da cultura (casa, família, igreja, escola, universidade, empresa, etc.), os indivíduos que testemunham o assédio podem reproduzi-lo ou enfrentá-lo. Quando ninguém ouve, vê, fala ou faz nada, a cultura da violência assediadora é estimulada e reproduzida. Ao contrário, se ouvida, vista, falada, será enfrentada. Essa ambigüidade (reproduzir ou enfrentar) pode-se dar física ou virtualmente! (10) (11) (12) (13) (14) (15)

Quando o assédio moral é cometido nas eleições, torna-se eleitoral; e, se avançar um pouco mais, o assédio moral torna-se sexual. Seja qual for o assédio, ele sempre será, quanto ao tempo, constante, frequente, repetido, permanente e unilateral. Na família, pode durar anos. No trabalho, pode acontecer antes, durante e mesmo depois do fim da contratação. No eleitoral, também pode acontecer antes, durante ou

depois das eleições. Quanto ao modo do assédio, ele sempre envolve um ciclo de abuso, excesso e desmedida anormal de poder (16).

O assédio é uma invasão violenta do território da vida do outro, desumanizando-o. Trata-se de uma relação anormal e abusiva entre a identidade do eu que, vazia, só consegue afirmar-se na medida em que se apropria e destrói a diversidade do outro. O eu é bom. O outro é mau. A invasão violenta do outro se dá “para o seu próprio bem”, tendo um caráter “educativo” e “moralizante”. Isso vale, numa dimensão multiescalar, tanto para a relação doméstica (familiar), quanto a internacional ou global (países) (17) (18). Os danos são físicos, psíquicos, econômicos, podendo ir desde estresse até mortes física [matar-se], psíquica [anular-se] e social [isolar-se] (19) (20).

Os prejuízos do assédio são individuais (imagem negativa de si mesmo; submissão à autoridade, evitar conflitos, perdoar tudo, culpar-se por tudo, etc.), empresariais (menos produtividade, menos eficiência, mais custos, etc.) e sociais (toda a sociedade torna-se vítima do assédio no sentido da reprodução da cultura da violência). Então, o que fazer? Psiquiatras, educadores e juízes – dentre outros profissionais – não devem permanecer cegos, mudos, surdos e passivos (cúmplices!) diante da cultura violenta do assédio (21).

Acredita-se que, se todo cidadão e todo profissional compreender a filosofia do poder [tópico 1] e os conceitos fundamentais do assédio [tópico 2], então a interpretação do fenômeno - sua hermenêutica portanto! - será mais adequada e mais ampla, possibilitando a abertura de condições melhores para o seu ensino, aprendizagem, combate e prevenção. Somente assim deixaremos todos de ser cúmplices e reprodutores da cultura da violência assediadora. Passemos agora à análise da legislação específica sobre o assédio eleitoral.

## **4** **Legislação Nacional, Tratados e Convenções Internacionais**

No Brasil, não há uma lei federal que trate, especificamente, do assédio moral e do assédio eleitoral. Assim, estas categorias jurídicas encontram fundamento na própria Constituição Federal de 1988, principalmente, por um lado, no art. 1º, inciso III, que estabelece a dignidade da pessoa humana como fundamento da República, e, por outro, no art. 5º, inciso X, que garante a proteção à intimidade, vida privada, honra e imagem, em cotejo com os artigos 6º e 7º que tratam do direito ao trabalho como direito fundamental social (22) (23).

Internacionalmente, as normas de proteção contra assédio moral são mais robustas, a começar pela Convenção nº 190 sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (24) (25), ainda não ratificada no Brasil. Entretanto, o Brasil está obrigado a cumpri-la, pois participou da elaboração da convenção e demonstrou compromisso político com os princípios discutidos e aprovados. Além disso, o Brasil é membro da Organização Internacional do Trabalho, o que impõe ao país deveres gerais de cooperação, promoção e respeito aos direitos fundamentais no trabalho (inclusive combate ao assédio e à violência) (26).

A Convenção nº 190 da OIT, em seu art. 1º, define “violência e assédio” como comportamentos, práticas ou ameaças que causem dano físico, psicológico, sexual ou econômico e inclui, especificamente, assédio moral e assédio sexual como formas de violência no ambiente de trabalho (27). A referida norma não menciona expressamente o assédio eleitoral, contudo, ela abrange qualquer forma de violência ou assédio que cause danos psicológico, físico ou econômico no mundo do trabalho, o que inclui o assédio eleitoral, desde que ele se enquadre como coerção psicológica ou ameaça relacionada ao trabalho. Tal interpretação é fundamentada pelo princípio “*pro homine*” ou “*pro persona*”, no sentido de que toda e qualquer norma de direitos humanos ou fundamentais deve ser interpretada no sentido mais benéfica à pessoa humana e sua dignidade (28) (29).

Além da Convenção nº 190, internacionalmente, a proibição do assédio eleitoral encontra fundamentos na Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (30), pois ela reforçou o direito a um ambiente de trabalho livre de violência, abuso e discriminação.

Para além da OIT, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (31), proíbe as práticas de assédio moral e eleitoral. Em seu art. 21, §3º, afirma que “a vontade do povo será a base da autoridade do governo; esta vontade será expressa em eleições autênticas”. A Declaração garante, ainda, o direito ao voto livre e secreto, sem coerção, proibindo, portanto, mesmo que implicitamente, o assédio eleitoral, especialmente em razão da violação à liberdade de escolha política de seus representantes.

O Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (32), ratificado pelo Brasil, garante o direito de votar em eleições livres e autênticas, sem intimidação, abrangendo assim a proibição de assédio eleitoral no contexto dos direitos civis e políticos, embora não se refira ao mundo do trabalho diretamente. Além disso, a Convenção Interamericana contra Todas as Formas de Discriminação e Intolerância (33), embora não

trate de eleições especificamente, protege contra coerções que violem a liberdade de pensamento político.

Infraconstitucionalmente, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (34), não tem um artigo específico sobre assédio moral ou eleitoral, mas ela traz fundamentos relevantes em seu art. 483, pois possibilita rescisão indireta do contrato de trabalho quando o empregador pratica atos lesivos à dignidade do trabalhador. Também a lei nº 9.029/1995 (35) proíbe práticas discriminatórias para fins admissionais ou de permanência no emprego, apesar da lei ter como foco a discriminação em geral, pode ser invocada em casos de discriminação por opinião política, por exemplo.

Na seara criminal, o Código Eleitoral (36), em seu art. 297, trata do crime de corrupção eleitoral tipificada nos atos de oferecer, prometer, solicitar ou receber vantagem indevida para influenciar o voto. O art. 300 do código trata do crime de boca de urna, proibindo a ação de fazer propaganda no dia da eleição, dentro do local de votação ou em seu entorno próximo. Por fim, o art. 301 do código define coação eleitoral como o ato de usar de violência ou grave ameaça para coagir alguém a votar, ou a não votar, em determinado candidato. No caso dos crimes eleitorais, coube ao MPT oficiar o Ministério Público Eleitoral com cópia das denúncias recebidas para a apuração criminal cabível.

Portanto, em resumo, embora não haja uma disciplina legal específica para casos de assédio eleitoral, da interpretação conjunta das normas acima, fundamentada pela filosofia do assédio, pela hermenêutica do assédio, pela dignidade humana e pelo princípio *pro homine* ou *persona* (37), é possível compreender, interpretar, aplicar e efetivar a norma de proteção mais adequada e satisfatória aos direitos humanos e aos direitos fundamentais dos trabalhadores.

## **5 Os Casos de Assédio Eleitoral no Tocantins em 2022 e o Neocoronelismo**

O assédio eleitoral, fenômeno contemporâneo que envolve coerção, ameaça ou pressão sobre eleitores trabalhadores no ambiente de trabalho, guarda traços históricos profundos na formação do sistema político brasileiro, pois ele representa a continuidade de práticas políticas arcaicas de manipulação do sufrágio, reencenando um passado violento que as elites empresariais brasileiras insistem em perpetuar. Com efeito, durante a chamada República Velha (1889–1930), a política do café com leite foi marcada pela alternância do poder entre as oligarquias de São Paulo e

Minas Gerais. Apesar de formalmente haver uma república, na prática, as eleições se davam em um ambiente profundamente antidemocrático, fundado no clientelismo, no coronelismo, no mandonismo e no voto de cabresto (38) (39).

O voto ainda não era secreto, o que permitia aos “coronéis” exercerem o controle político e vigiar diretamente o voto de seus trabalhadores rurais e de seus dependentes econômicos. Esse modelo impunha obediência política como condição para acesso à terra, ao emprego ou mesmo à sobrevivência social (40), de modo que as eleições não expressavam a vontade do povo e sim os interesses das elites oligárquicas da época (41).

Infelizmente, traços desse sistema persistem nas práticas empresariais contemporâneas, especialmente em áreas do interior e em regiões marcadas por alta vulnerabilidade econômica. O velho coronelismo é um sistema social baseado no patriarcalismo, no patrimonialismo, no privatismo e particularismo doméstico e dos amigos e no latifúndio agrário. Já o novo ou neocoronelismo agrega a todas essas características a revolução digital (42) (43), a herança mal resolvida das ditaduras militares, a pós-verdade das *fake news*, as bancadas evangélica, ruralista e armamentista, bem como a ascensão de candidatos de extrema direita contra o “sistema político tradicional” (44).

Um exemplo emblemático ocorreu no estado do Tocantins, que em 2022, registrou um crescimento expressivo da utilização do poder econômico e da subordinação nas relações de trabalho, como formas de coerção política. Tais práticas evidenciam a permanência de uma cultura política autoritária, onde as relações hierárquicas e patrimoniais seguem sendo utilizadas para manipular a liberdade de escolha do eleitor. Nesse caso, o trabalhador-cidadão não é reconhecido como titular de direitos e de dignidade humana, mas como extensão da vontade do empregador, em um evidente processo de coisificação do ser humano (45).

As eleições gerais de 2022 no Brasil foram marcadas pelo crescimento exponencial dos casos de assédio eleitoral nas relações de trabalho, prática que viola não apenas os direitos políticos, mas também os direitos fundamentais do trabalhador, comprometendo o exercício do voto livre e a liberdade política, pilares da democracia. Segundo o Relatório sobre Assédio Eleitoral do MPT (46), até dezembro de 2022, o parquet laboral recebeu 2.838 denúncias de assédio eleitoral, número recorde em anos eleitorais no Brasil, culminando com 2.137 empresas investigadas (47) (48) (49).

Até 2022, não havia nenhum procedimento instaurado com essa temática no estado do Tocantins, mas em meados daquele ano, com a proximidade das eleições presidenciais, o número de denúncias disparou. Em todo o Tocantins, estado que compõe o MATOPIBA (fronteira agrícola composta pelo Maranhão, Tocantins, Piauí e Bahia) e que tem o agro como grande vetor da economia, no ano de 2022, o MPT recebeu 63 denúncias e teve 26 empresas investigadas (50).

De acordo com o Relatório sobre Assédio Eleitoral do MPT (51), o elevado número de denúncias nas eleições de 2022 reflete o uso frequente da violência e do assédio para interferir no voto de trabalhadores por parte do empresariado brasileiro, mas também é reflexo da ampliação da atuação do MPT e da Justiça Eleitoral, que abriram canais específicos de denúncia, como e-mails e formulários anônimos. Dessa forma, com o apoio dos órgãos de controle, foi possível a reação da população, que, mais consciente de seus direitos, recorreu aos canais do MPT para denunciar essas práticas ilícitas. Portanto, o número tão elevado de denúncias decorre da popularização das campanhas de conscientização sobre o assédio eleitoral realizadas pelo MPT, nas redes sociais e na imprensa, o que ocasionou o paulatino esclarecimento dos trabalhadores sobre seus direitos e sobre como acessar os canais de denúncia do MPT.

As denúncias recebidas no Tocantins narravam toda sorte de constrangimentos e ameaças aos trabalhadores e trabalhadoras, algumas vinham acompanhadas de vídeos de reuniões, nas quais os gerentes e/ou empregadores exigiam o voto no candidato da extrema direita, sob pena de fechamento dos empreendimentos e demissão em massa, havia comunicados contendo *fake news* e trazendo pânico moral aos trabalhadores e suas famílias, áudios de grupos de whatsapp, nos quais os empregados eram ameaçados e constrangidos a votar no candidato do patrão, mensagens de texto com intimidações, prefeitos ameaçando demitir funcionários ocupantes de cargo em comissão e toda sorte de coações, ameaças e violações ao direito de voto e à liberdade política dos trabalhadores (52).

Além disso, durante as investigações foi percebido que algumas empresas organizavam comícios de candidatos do seu grupo político em seus estabelecimentos, durante o horário de trabalho. Após o fim do segundo turno das eleições presidenciais, as denúncias continuaram, com as empresas agora coagindo os trabalhadores a ingressar e participar de atos antidemocráticos contrários ao resultado das eleições e a aderir a paralizações coletivas de empregadores (*lockdown*) (53) (54).

No Tocantins, alguns desses inquéritos tiveram como desfecho termos de ajuste de conduta, nos quais, ainda durante o período eleitoral, os empregadores se comprometiam a se retratarem de suas falas e ameaças e a cessar os atos de assédio. Outros inquéritos, nos quais não foi possível a conciliação, foram ajuizadas ações civis públicas (ACPs) na Justiça do Trabalho, buscando a obrigação de fazer imediata, via tutela de urgência, para cessar os atos de assédio e garantir a liberdade política. No mérito das ACPs, além das obrigações de fazer, foi pleiteada também a reparação por dano moral coletivo, decorrente da lesão causada à coletividade de trabalhadores e trabalhadoras que compõe a nossa democracia e, ainda, os danos morais individuais relativos à violação à dignidade humana sofrida por cada empregado ou empregada coagido e ofendido no seu direito à liberdade política e de voto.

A reversão dos valores decorrentes de condenação em danos morais coletivos alcançados nestas ações civis públicas, no estado do Tocantins, e o investimento destes recursos em prevenção ao assédio eleitoral para as próximas eleições serão objeto do próximo tópico.

## **6 O Projeto Fruto da Parceria entre o MPT e o UFNT**

O artigo 13 da Lei 7.347 de 1985, que regula as ações civis públicas (55), dispõe que os recursos oriundos de condenação em processos coletivos devem ser destinados à reconstituição dos bens lesados, ou seja, devem retornar à sociedade vitimada pelas práticas ilícitas suportadas.

O dano moral coletivo é uma lesão que ofende a dignidade de todo o tecido social e que precisa da reparação/indenização para ser compensado. Segundo Bittar Filho (56), dano moral coletivo “é a injusta lesão da esfera moral de uma dada comunidade de trabalhadores, ou seja, é a violação antijurídica de um determinado círculo de valores coletivos”, como por exemplo, poderíamos citar a lesão ao meio ambiente de trabalho seguro e digno e a redução de trabalhadores à condição análoga à de escravo e a lesão decorrente das práticas de assédio moral eleitoral.

A Resolução Conjunta nº 10, emitida pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e pelo Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) (57), estabelece diretrizes para a destinação de bens e recursos provenientes de decisões judiciais e acordos em ações coletivas. Um dos princípios fundamentais dessa resolução é a pertinência temática, que exige que

os recursos sejam aplicados em finalidades diretamente relacionadas à natureza do bem jurídico lesado ou ameaçado, no caso em tela, a norma exigia que a destinação tivesse relação com alguma forma de prevenção ao assédio eleitoral, junto à sociedade civil lesada pelo ato ilícito.

Conforme o artigo 4º da Resolução Conjunta nº 10, a destinação de bens e valores decorrentes de decisão judicial, ou instrumento de autocomposição coletiva, deve observar a finalidade de recomposição do bem jurídico lesado ou ameaçado e atender às necessidades da coletividade vítima da violação jurídica. Os valores das condenações ou acordos devem ser aplicados em finalidades que guardem pertinência temática com a natureza do bem jurídico lesado ou ameaçado.

Foi com foco na reparação jurídica decorrente dos atos de assédio eleitoral no estado do Tocantins, ocorridos nas eleições presidenciais de 2022, que nasceu a parceria entre o Ministério Público do Trabalho e a faculdade de Direito da Universidade Federal do Norte do Tocantins, por meio do projeto de pesquisa e de extensão “A violência sutil do cotidiano brasileiro: assédio eleitoral como ataque à democracia e aos direitos humanos (2013-2024)”, o qual foi executado com a intermediação financeira da Fundação de Apoio Científico e Tecnológico do Tocantins (FAPTO).

O objetivo geral do projeto é a compreensão do contexto social e jurídico do aumento das práticas de assédio eleitoral durante a ascensão do bolsonarismo, que aparecem em processos judiciais, a fim de conscientizar e sensibilizar as pessoas físicas e jurídicas sobre a violência do cotidiano brasileiro, de modo a torná-lo mais pacífico, saudável e digno para todos, seja em casa, no trabalho, na empresa, nos serviços, nas eleições, etc.

Os objetivos específicos do projeto são: [1] Entender que a violência sutil do cotidiano brasileiro de hoje é resultado de uma formação histórica que abarca desde o descobrimento até a redemocratização após a ditadura militar. [2] Investigar os processos judiciais (no Brasil e no Tocantins) envolvendo a prática do assédio eleitoral, sobretudo junto ao Ministério Público do Trabalho, na Justiça do Trabalho e nas instâncias superiores, para a determinação de seus principais elementos definidores e características jurídicas, bem como suas fundamentações. [3] Conscientizar a todos de que o assédio eleitoral nada mais é do que um exemplo micro de uma prática macro de violência que visa atentar contra liberdade e a dignidade da pessoa como essência fundamental dos direitos humanos.

O projeto ainda está em andamento, tendo iniciado suas atividades de planejamento no fim de 2024 e suas atividades de execução no início de 2025. Tem a previsão de encerramento no final do ano de 2026. Conta com a participação de professores e alunos do Curso de Direito da UFNT. As atividades realizadas até o momento foram leituras e discussões teóricas, participação em eventos externos, escrita de relatórios e de outros produtos científicos (resumos, artigos, etc.).

No mês de maio de 2025, em comemoração à “Semana Nacional de Combate ao Assédio e Discriminação” (de 05 até 09 de maio), foi realizado o evento “Assédio Não!”, com ampla participação social e com convidados do Ministério Público, do Tribunal de Justiça e da Delegacia de Proteção à Mulher, realizando a conscientização social a respeito da prevenção e do combate a todas as formas de assédio e discriminação que insistem em perpetuar a desigualdade e a injustiça da sociedade brasileira (58).

## **7** Conclusão

O assédio eleitoral é uma violência que ataca as liberdades mais fundamentais e básicas da cidadania: a consciência, a crença, o culto, o voto, a expressão, a locomoção, o trabalho, a profissão, a não discriminação, o pluralismo político, a intimidade, a privacidade, a autodeterminação individual, etc. As revoluções tecnológicas aprimoram ainda mais tal violência. Sendo assim, deve ser prevenido e combatido sempre, todos os dias, todos os instantes. Sobretudo em períodos eleitorais, mas não somente. Só assim o *homo liber* (ser humano livre) superará o *homo pater* (ser humano patriarca).

Se conseguirmos pensar o fenômeno do assédio, genericamente, e o assédio eleitoral, especificadamente, dentro dos novos fundamentos e parâmetros aqui expostos – uma nova filosofia do poder e uma nova hermenêutica dos conceitos do assédio –, então a legislação e os tratados internacionais aparecerão num contexto mais amplo de compreensão e aplicação, protegendo ainda mais os valores da cidadania, da democracia e dos direitos humanos e fundamentais, que são atacados nas práticas antidemocráticas do novo coronelismo do assédio eleitoral contemporâneo.

Em um país como o Brasil, onde a democracia aparece como exceção nos seus pouco mais de quinhentos anos, essa nova compreensão e aplicação dos tratados, da Constituição e da legislação é urgente. Só assim limitaremos os senhores, os patriarcas, os coronéis, os oligarcas,

os padrões, os aristocratas, etc. que se consideram soberanos absolutos e divinos, pairando acima da Constituição, da lei, das pessoas e da própria democracia, usando-as como instrumentos de seus jogos de poder, destruição e morte.

Se queremos resgatar o caráter utópico, justo e inclusivo dos direitos humanos – em especial os relacionados às minorias (*homo liber*) – em detrimento do seu uso retórico, fundamentalista e violento (*homo pater*), devemos sempre estar atentos para evitar que os senhores matem seus escravos, que os colonizadores matem os colonizados, que as Igrejas matem seus “hereges e bruxas”, que os Estados matem seus cidadãos ou os estrangeiros, que “os do campo” ou “os da cidade” se matem entre si ou uns aos outros, que os padrões assediem seus trabalhadores. Somente assim, lutando atenta e constantemente e contra toda e qualquer forma de violência, poderemos ainda “acreditar que acreditamos” (59) (60).

## Referências Bibliográficas:

- (1) HAN, Byung-Chul. **Psicopolítica: o neoliberalismo e as novas técnicas de poder**. Belo Horizonte: Âyiné, 2018.
- (2) HAN, Byung-Chul. **O que é poder?** Rio de Janeiro: Vozes, 2019.
- (3) HAN, Byung-Chul. **O que é poder?** Rio de Janeiro: Vozes, 2019, p.12-13.
- (4) HAN, Byung-Chul. **O que é poder?** Rio de Janeiro: Vozes, 2019, p.15-17.
- (5) HAN, Byung-Chul. **O que é poder?** Rio de Janeiro: Vozes, 2019, p.17-38.
- (6) HAN, Byung-Chul. **O que é poder?** Rio de Janeiro: Vozes, 2019, p.39-42.
- (7) HAN, Byung-Chul. **O que é poder?** Rio de Janeiro: Vozes, 2019, p.44-48.
- (8) HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral**. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009.
- (9) HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano**. 13. Ed. São Paulo: Bertrand do Brasil, 2011.
- (10) SOUZA, Jessé. **A classe média no espelho: sua história, seus sonhos e ilusões, sua realidade**. Rio de Janeiro: Estação Brasil, 2018.
- (11) SOUZA, Jessé. **A elite do atraso**. Rio de Janeiro: Estação Brasil, 2019.
- (12) SOUZA, Jessé. **Como o racismo criou o Brasil**. São Paulo: LeYa, 2021.

- (13) SANTOS, Ynaê Lopes dos Santos. **Racismo brasileiro: uma história da formação do país**. São Paulo: Todavia, 2022.
- (14) HAN, Byung-Chul. **No exame: perspectivas do digital**. Rio de Janeiro: Vozes, 2018.
- (15) HAN, Byung-Chul. **Infocracia: digitalização e crise da democracia**. Rio de Janeiro: Vozes, 2022.
- (16) STADLER, Denise de Fátima. **Assédio moral: uma análise da teoria do abuso de direito aplicada ao poder do empregador**. São Paulo: LTr, 2008.
- (17) HAESBAERT, Rogério. **O mito da desterritorialização: do “fim dos territórios” à multiterritorialidade**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2024.
- (18) SAQUET, Marcos Aurélio. **Abordagens e concepções de território**. Rio de Janeiro: Consequência, 2024.
- (19) HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano**. 13. Ed. São Paulo: Bertrand do Brasil, 2011.
- (20) FRONTZEK, Luciana Gaudio Martins. **Assédio moral: novos rumos da violência psicológica no trabalho**. Dissertação (Psicologia). Universidade Federal de Minas Gerais. 2009.
- (21) RODRIGUES, Miriam; AALTONEN, Alex. A reação ao assédio moral no ambiente do trabalho. **ReCaPe – Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 3, n. 2, p. 76-86, 2013.
- (22) BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm). Acesso em: 31 maio 2025.
- (23) FELICIANO, Guilherme Guimarães; CONFORTI, Luciana Paula. Assédio eleitoral: o que é, como é, por que é? Parte I. **Portal Jota**. 2022. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/juizo-de-valor/assedio-eleitoral-o-que-e-como-e-por-que-e-parte-1>. Acesso em: 28 maio 2025.
- (24) ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 190 sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho**. Genebra: OIT, 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 31 maio 2025.
- (25) ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Recomendação nº 206 relativa à eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho**. Genebra, 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 31 maio 2025.
- (26) TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. **A humanização do direito internacional**. Belo Horizonte: Del Rey, 2015.

- (27) SANTOS, Marcelo Roberto Silva dos. **Política de prevenção, enfrentamento e combate ao assédio moral e ao assédio eleitoral com base na convenção 190 da OIT**. Tese. (Doutorado em Direito). Universidade Federal do Paraná. 2023.
- (28) DOUZINAS, Costas. **O fim dos direitos humanos**. São Leopoldo: UNISINOS, 2009.
- (29) MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Curso de Direitos Humanos**. Rio de Janeiro: Forense, 2021.
- (30) ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho**. Genebra, 1998. Atualizada em 2022. Disponível em: <<https://www.ilo.org/declaration/lang-pt/index.htm>>. Acesso em: 31 maio 2025.
- (31) ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Paris, 1948. Disponível em: <https://www.un.org/pt/universal-declaration-human-rights/>. Acesso em: 31 maio 2025.
- (32) ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos**. Nova York, 1966. Ratificado pelo Brasil pelo Decreto nº 592, de 6 de julho de 1992. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>. Acesso em: 31 maio 2025.
- (33) ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS (OEA). **Convenção Interamericana contra Todas as Formas de Discriminação e Intolerância**. Cidade do Panamá, 2013. Disponível em: <https://www.oas.org/pt/cidh/discursos/discriminacao.asp>. Acesso em: 31 maio 2025.
- (34) BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 31 maio 2025.
- (35) BRASIL. **Lei nº 9.029**, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização e outras práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9029.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm). Acesso em: 31 maio 2025.
- (36) BRASIL. **Código Eleitoral**. Lei nº 4.737, de 15 de julho de 1965. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l4737.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4737.htm). Acesso em: 31 maio 2025.
- (37) MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Curso de Direitos Humanos**. Rio de Janeiro: Forense, 2021.
- (38) ALMEIDA, Yann Dieggo Souza Timótheo de; FABRIZ, Dauray Cesar. Meio ambiente do trabalho e democracia: o assédio eleitoral como atualização do voto de cabresto. **Cuadernos de Educación e Desarrollo**. v. 17 n. 1, p.01-30, 2025.

- (39) NOGUERIA, João Vitor Flávio de; SALGADO, Eneida Desiree. Coronelismo, emprego e voto: os velhos inimigos da democracia e o novo voto de cabresto. **Revista de Ciências do Estado**, Belo Horizonte, v. 10, n. 1, p. 1–20, 2025.
- (40) FAORO, Raymundo. **Os donos do poder: formação do patronato político brasileiro**. São Paulo: Globo, 2001.
- (41) CARVALHO, José Murilo de. Mandonismo, coronelismo, clientelismo: uma discussão conceitual. **Dados**, Rio de Janeiro, v. 40, p. 229-250, 1997.
- (42) PINHEIRO, Patricia Peck. **#DireitoDigital**. São Paulo: Saraiva, 2021.
- (43) HAN, Byung-Chul. **Infocracia: digitalização e crise da democracia**. Rio de Janeiro: Vozes, 2022.
- (44) FELICIANO, Guilherme Guimarães; CONFORTI, Luciana Paula. Assédio eleitoral: o que é, como é, por que é? Parte II. **Portal Jota**. 2022. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/juizo-de-valor/assedio-eleitoral-o-que-e-como-e-por-que-e-parte-2>. Acesso em: 29 maio 2025.
- (45) HAN, Byung-Chul. **Topologia da violência**. Rio de Janeiro: Vozes, 2017.
- (46) BRASIL. **Ministério Público do Trabalho (MPT)**. Assédio Eleitoral Eleições 2022 – Relatório de Atividades. Brasília: MPT, 2022. Disponível em: <https://www.radiopeaobrasil.com.br/wp-content/uploads/2022/12/TSE-relatorio-atividades-assedio-eleitoral-eleicoes-2022-mpt-ersao-final.pdf>. Acesso em: 31 maio 2025.
- (47) BOROWSKI, Edson Moraes. **O impacto do discurso de ódio na cultura política do Rio Grande do Sul: os casos de violência política na Serra Gaúcha nas eleições presidenciais de 2022**. Tese (Doutorado em Ciência Política). Universidade Federal do Rio Grande do Sul. 2024.
- (48) BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho mais positivo**. Brasília, 2022.
- (49) BRASIL. Tribunal Regional Eleitoral do Tocantins (TRE-TO). **Assédio Eleitoral: saiba o que é e como denunciar**. Palmas, 2024.
- (50) PAINEL DE COMBATE AO ASSÉDIO ELEITORAL. Disponível em: <https://www.csjt.jus.br/web/csjt/combate-ao-assedio-eleitoral>. Acesso em: maio 2025.
- (51) BRASIL. **Ministério Público do Trabalho (MPT)**. Assédio Eleitoral Eleições 2022 – Relatório de Atividades. Brasília: MPT, 2022. Disponível em: <https://www.radiopeaobrasil.com.br/wp-content/uploads/2022/12/TSE-relatorio-atividades-assedio-eleitoral-eleicoes-2022-mpt-ersao-final.pdf>. Acesso em: 31 maio 2025.
- (52) GONZÁLEZ-OCANTOS, Ezequiel; OLIVEROS, Virginia. Clientelism in Latin American Politics. **Oxford research encyclopedia of politics**. 2019.

(53) GHIRALDELLI JÚNIOR, Paulo. **A filosofia explica Bolsonaro**. São Paulo: LeYa, 2019.

(54) LINDÉN, Maria. Trump's Playbook of Electoral Manipulation: An Interplay of Manipulation Tactics in a Longstanding Democracy. **American Studies in Scandinavia**. v. 56, n. 1, p. 27-42, 2024.

(55) BRASIL. **Lei n. 7.347**, de 24 de julho de 1985. Disciplina a Ação Civil Pública de responsabilidade por danos causados ao meio-ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico (VETADO) e dá outras providências. DF: Brasília. D.O.U. 24 de julho de 1985. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7347orig.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7347orig.htm). Acesso em: 18 set 2024.

(56) BITTAR FILHO, Carlos Alberto. Do dano moral coletivo no atual contexto jurídico brasileiro. **Revista de Direito do Consumidor**, São Paulo: Revista dos Tribunais. v. 12, out./dez. 1994.

(57) BRASIL. **Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP)**. Resolução Conjunta nº 10, de 29 de maio de 2024. Estabelece diretrizes para a destinação de recursos oriundos de decisões judiciais e de instrumentos de autocomposição em ações coletivas. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original-201126202406056660c66e0f44f.pdf>. Acesso em: 31 maio 2025.

(58) Universidade Federal do Norte do Tocantins (UFNT). Curso de Direito. Evento "Assédio Não" – Semana Nacional de Combate ao Assédio e à Discriminação, Disponível em: <https://ufnt.edu.br/2025/05/21/ufnt-promove-evento-assedio-nao-durante-a-semana-nacional-de-combate-ao-assedio-e-a-discriminacao/>. Acesso em: 22 maio 2025.

(59) VATTIMO, Gianni. **Crer que se crê: é possível ser cristão apesar da Igreja?** Petrópolis, Vozes, 2018.

(60) VATTIMO, Gianni. **O fim da modernidade: niilismo e hermenêutica na cultura pós-moderna**. São Paulo: Martins Fontes, 1996.

## CAPÍTULO 5

# Do Voto de Cabresto ao Assédio Eleitoral. O Histórico de Fraudes no Sistema Democrático Brasileiro e a Necessidade de Fortalecimento das Instituições de Salvaguarda da Democracia

Fernanda Barreto Naves<sup>35</sup>

**Resumo:** O presente artigo destina-se a examinar o surgimento e evolução do direito ao voto no Brasil, abordando os instrumentos historicamente utilizados a fim de fraudar o sistema eleitoral, bem como debater a realidade atual à luz das práticas que configuram assédio eleitoral. Pontua-se, outrossim, acerca do uso indiscriminado das redes sociais com a finalidade de incitar a animosidade entre eleitores de partidos com ideários opostos, incentivando e perpetuando a polarização. Por

---

<sup>35</sup>Graduada em Direito, Pós-Graduada em Direito Material do Trabalho e Direito Processual do Trabalho e Mestranda em Direitos Fundamentais. Procuradora do Trabalho do Ministério Público do Trabalho, Vice-Coordenadora Nacional da Coordenadoria de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (COORDIGUALDADE) do Ministério Público do Trabalho, Coordenadora Regional da Coordigualdade da 17ª Região - Espírito Santo. Membro integrante da Comissão Permanente de Defesa dos Direitos da Pessoa com Deficiência e do Idoso (COPEDPDPI) do Grupo Nacional de Direitos Humanos (GNDH) do Conselho Nacional de Procuradores Gerais (CNPGE), representante do Ministério Público do Trabalho no Grupo Nacional de Coordenadores Eleitorais (GNACE), membro do "GT Gênero e Cuidado" e "GT Trabalho doméstico", no âmbito do Ministério Público do Trabalho.

fim, debate-se sobre a necessidade de fortalecimento das instituições e mecanismos de salvaguarda da democracia.

**Palavras-chave:** Assédio Eleitoral. Direitos Fundamentais. Democracia.

**Abstract:** *This article examines the emergence and evolution of the right to vote in Brazil, addressing the instruments historically used to defraud the electoral system, as well as discussing the current reality of practices that constitute electoral harassment. It also highlights the indiscriminate use of social media to incite animosity between voters of opposing parties, encouraging and perpetuating polarization. Finally, there is a debate about the need to strengthen institutions and mechanisms to safeguard democracy.*

**Keywords:** *Electoral Harassment. Fundamental Rights. Democracy.*

## **1** O surgimento do direito ao voto no Brasil

A origem do direito ao voto no Brasil atrela-se à eleição do Conselho Municipal da primeira vila fundada na nova colônia: São Vicente. No ano de 1532, o povo foi convocado a eleger seis representantes aos quais foi atribuída a missão de escolher os Oficiais do Conselho.

Assim, foi nas vilas da época colonial que se forjou, ainda que de forma incipiente, nosso preparo para a vida eleitoral. Conforme Manoel Rodrigues Ferreira, “era nelas que a gente do Brasil exercitava o seu poder político, elegendo e sendo eleita para os cargos da sua República” (Manoel Rodrigues Ferreira, 2005).<sup>36</sup>

Nesse período, “as eleições passaram a formar uma consciência de cidadania entre os habitantes, que apesar de trabalhar na terra, reforçaram a ideia de emancipação política, a independência” (Elton A. Krause, 2002).<sup>37</sup>

No ano de 1821, um novo marco: a Primeira Eleição Geral do Brasil. O povo foi convocado para eleger representantes junto à corte portuguesa, eleição esta que foi conduzida de acordo com as regras da Constituição espanhola de 1812, à falta de uma legislação brasileira ou portuguesa sobre a temática.

A primeira lei eleitoral do Brasil data de 1822, elaborada a pedido de D. Pedro I, com o objetivo de organizar a eleição da Assembleia Geral Constituinte de 1824.

---

<sup>36</sup>FERREIRA, Manoel Rodrigues. A evolução do sistema eleitoral brasileiro. 2ª ed. rev. e atual – Brasília: TSE/SDI, 2005. p. 27-28.

<sup>37</sup>KRAUSE, Elton A. A formação da política municipal e as condições de elegibilidade. 1ª ed. 2002. p. 69.

Em seguida, a Constituição de 1824 previu o sufrágio restrito: estabeleceu o voto censitário, a ser exercido pelos “homens livres” com renda anual mínima (exigia-se 100 mil réis de renda líquida anual dos “eleitores da paróquia” e 200 mil réis dos “eleitores da província”, à exceção das autoridades dispensadas de comprovação, como ministros, delegados e magistrados), excluindo-se, portanto, a maioria da população brasileira: pessoas pobres, escravizadas, analfabetas, mulheres:

Art. 91. Têm voto nestas Eleições primarias

I. Os Cidadãos Brasileiros, que estão no gozo de seus direitos politicos.

II. Os Estrangeiros naturalizados.

Art. 92. São excluidos de votar nas Assembléas Parochiaes.

I. Os menores de vinte e cinco annos, nos quaes se não comprehendem os casados, e Officiaes Militares, que forem maiores de vinte e um annos, os Bachares Formados, e Clerigos de Ordens Sacras.

II. Os filhos familias, que estiverem na companhia de seus pais, salvo se servirem Officios publicos.

III. Os criados de servir, em cuja classe não entram os Guardalivros, e primeiros caixeiros das casas de commercio, os Criados da Casa Imperial, que não forem de galão branco, e os administradores das fazendas ruraes, e fabricas.

IV. Os Religiosos, e quaesquer, que vivam em Comunidade claustral.

V. Os que não tiverem de renda liquida annual cem mil réis por bens de raiz, industria, commercio, ou Empregos.

Art. 93. Os que não podem votar nas Assembléas Primarias de Parochia, não podem ser Membros, nem votar na nomeação de alguma Autoridade electiva Nacional, ou local.

Art. 94. Podem ser Eleitores, e votar na eleição dos Deputados, Senadores, e Membros dos Conselhos de Provincia todos, os que podem votar na Assembléa Parochial. Exceptuam-se

I. Os que não tiverem de renda liquida annual duzentos mil réis por bens de raiz, industria, commercio, ou emprego.

II. Os Libertos.

III. Os criminosos pronunciados em queréla, ou devassa.<sup>38</sup>

---

<sup>38</sup>Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao24.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm). Acesso em: 05/05/2025. 08h50.

À época, embora o voto fosse obrigatório, era autorizado votar por procuração, o que facilitava a ocorrência de fraudes eleitorais. “Também não existia título de eleitor e as pessoas eram identificadas pelos integrantes da Mesa Apuradora e por testemunhas. Assim, as votações contabilizavam nomes de pessoas mortas, crianças e moradores de outros municípios” (TRE/RN, 2025).<sup>39</sup>

Em 1881, por meio do Decreto nº 3.029, o imperador Dom Pedro II sancionou a chamada Lei Saraiva, que substituía as anteriores e instituía eleições diretas no país, e, ainda, criava o título de eleitor, com número e data de alistamento, porém, sem a fotografia do indivíduo. Em que pese o avanço com a nova legislação, as fraudes eleitorais persistiram.

## **2** A República Velha: “degola”, “bico de pena” e “cabresto”

A primeira constituição da República passou a prever a existência e independência dos três poderes, sendo que os representantes do Legislativo e Executivo eram eleitos pelo povo, eliminando-se o voto censitário, mas mantendo-se a exclusão das mulheres e analfabetos.

Em 1894, Prudente de Moraes foi primeiro Presidente da República eleito por voto direto e, a partir dele, instalou-se a chamada “política do café-com-leite”: o Governo passou a ser ocupado, alternadamente, por representantes de São Paulo e de Minas Gerais.

Todo o período da República Velha (entre 1889 e 1930) foi marcado por eleições fraudulentas e ilegítimas. Os detentores do poder político, alinhados aos detentores do poder econômico (representados especialmente pelos coronéis), manipulavam resultados, ameaçavam eleitores, compravam votos.

Conforme COUTINHO<sup>40</sup>:

O processo eleitoral nesse período, haveria vários crimes de ordem institucional. O autor aponta, que a fraude era generalizada, ocorrendo em todas as fases do processo eleitoral (alistamento dos eleitores, votação, apuração dos votos e reconhecimento dos eleitos). Os principais instrumentos

39TRE/RN. A história do voto no Brasil. Rio Grande do Norte. Disponível em: <https://www.tre-rn.jus.br/institucional/centro-de-memoria/historia-do-voto-no-brasil-tre-rn>. Acesso em: 01/05/2025. 08h53.

40COUTINHO. José Lopes. A eleição presidencial no Brasil em 2018: apreciação do texto constitucional sobre a questão do voto obrigatório à luz do Estado Democrático de Direito. São Paulo/Brasil: Universidade Católica de São Paulo - PUC/SP, 2020.

de falsificação eleitoral foram o bico de pena e a degola. A eleição a bico de pena consistia na adulteração das atas feita pela mesa eleitoral (que também apurava os votos). Nas arguições de Vitor Nunes Leal (1986), “inventavam-se nomes, eram ressuscitados os mortos e os ausentes compareciam; na feitura das atas, a pena todo-poderosa dos mesários realizava milagres portentosos” (José Lopes Coutinho, 2020).

Práticas como a “degola”, o “bico de pena” e o “voto de cabresto” marcaram o período.

A “degola” consistia em garantir que o resultado das eleições fosse favorável às oligarquias dominantes. Como, à época, não existia a Justiça Eleitoral, o órgão responsável pela fiscalização das eleições (Comissão de Verificação dos Poderes), assegurava que os candidatos indicados pelos fazendeiros e coronéis fossem eleitos, impedindo a posse de eventuais candidatos de oposição vitoriosos (que eram, portanto, “degolados”).

A eleição à “bico de pena” ocorria quando a mesa eleitoral adulterava as atas de votação, alterando, inclusive, a contagem de votos.

Já o “voto de cabresto” é uma expressão utilizada para descrever a situação mediante a qual os políticos e coronéis controlavam, manipulavam, coagiam e obrigavam eleitores a votar em conformidade com os interesses da classe economicamente dominante. A imagem “cabresto” compara os eleitores a animais controlados pelo cabresto (guia, corda), que irá “orientá-los” quanto à direção a seguir.

Monteiro Lobato, na obra *Urupês*<sup>41</sup>, descreve Jeca Tatu, um típico homem rural daquela época que, “sem saber em quem”, simplesmente, vota:

O fato mais importante de sua vida é sem dúvida votar no Governo. Tira nesse dia da arca a roupa preta do casamento, sarjão furadinho de traça e todo vincado de dobras; entala os pés num alentado sapatão de bezerro; ata ao pescoço um colarinho de bico e, sem gravata, ringindo e mancando, vai pegar o diploma de eleitor às mãos do chefe Coisada, que lho retém para maior garantia da fidelidade partidária. Vota. Não sabe em quem, mas vota. Esfrega a pena no livro eleitoral, arabescando o aranzol de gatafunhos e que chama “sua graça” (MONTEIRO LOBATO, 2002).

---

<sup>41</sup>LOBATO, Monteiro. *Urupês e outros contos* (Clássicos da literatura). Jandira: Principis, 2021. Edição do Kindle.

Também o livro *Terra Sem Fim*<sup>42</sup>, de Jorge Amado, retrata a situação: “a política era controlada pelos coronéis, que impunham suas vontades com o voto de cabresto. Os trabalhadores, dependentes e ameaçados, não tinham outra opção senão seguir as ordens de seus patrões, garantindo assim a perpetuação do poder local” (Jorge Amado, 2021).

Jairo Nicolau conclui:

As eleições, mais do que expressar as preferências dos eleitores, serviram para legitimar o controle do governo pelas elites políticas estaduais (...) Ninguém tem certeza de ser alistado eleitor; ninguém tem certeza de votar, se porventura for alistado; ninguém tem certeza de que contém o voto, se porventura votou; ninguém tem certeza que esse voto, mesmo depois de contado, seja respeitado na apuração da apuração, no chamado terceiro escrutínio que é arbitrário e descaradamente exercício pelo déspota substantivo, ou pelos déspotas adjetivos, conforme o caso for da representação nacional ou das locais (Jairo Nicolau, 2004).<sup>43</sup>

Nesse interregno temporal destaca-se, também, a Lei Rosa e Silva (Lei nº 1.269), de 1904, que criou a figura do “voto a descoberto”, o qual, na prática, representava uma violação ao princípio do sigilo do voto:

Art. 57. A eleição será por escrutínio secreto, mas é permitido ao eleitor votar a descoberto.

Parágrafo único. O voto descoberto será dado apresentando o eleitor duas cédulas, que assignará perante a mesa eleitoral, uma das quaes será depositada na urna e outra ficará em seu poder, depois de datadas e rubricadas ambas pelos mesarios.<sup>44</sup>

Nessa sistemática, a cédula que permanecia em poder do eleitor poderia ser exigida pelos cabos eleitorais do candidato, de modo a romper com a lisura do processo.

Na obra “Eleições no Brasil: uma história de 500 anos”<sup>45</sup>, o Tribunal Superior Eleitoral destaca:

<sup>42</sup>AMADO, Jorge. *Terras do Sem Fim*. 46ª ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2002.

<sup>43</sup>NICOLAU, Jairo Marconi. *História do voto no Brasil*. 2.ed. – Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2004, p. 34.

<sup>44</sup>Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1900-1909/lei-1269-15-novembro-1904-584304-publicacaooriginal-107057-pl.html#:~:text=Art.,na%20f%C3%B3rma%20da%20presente%20lei>. Acesso em 05/05/2025. 09h22.

<sup>45</sup>Ane Ferrari Ramos Cajado, Thiago Dornelles, Amanda Camylla Pereira. *Eleições no Brasil: uma história de 500 anos* – Brasília: Tribunal Superior Eleitoral, 2014, p. 31.

Assim, durante muito tempo, esse período foi visto como uma espécie de idade das trevas eleitorais. As eleições eram consideradas nada mais do que mera legitimação, por meio de artifícios fraudulentos, do poder de elites tradicionais. A expressão voto de cabresto, com suas inúmeras ilustrações, é recorrente ainda hoje para explicar o período. Entretanto, é bom lembrar que essa imagem – eleitores conduzidos à força às seções eleitorais pelos jagunços de poderosos coronéis – não pode ser vista como uma fotografia da experiência eleitoral do período. É claro que fraudes e violência eram elementos recorrentes, mas as eleições não se reduziam a isso. Elas tinham um papel estratégico, permitindo uma relativa circulação de elites, estabelecendo um mínimo de competição e renovação no mundo político. Elas também eram capazes de mobilizar – mesmo que de forma incipiente – os eleitores, fundamentando um aprendizado político (TSE, 2014).

### **3 Eleições na Era Vargas**

Com o golpe de 1930, a positivação do Código Eleitoral de 1932 e, posteriormente, a Constituição de 1934, há uma profunda transformação nesse cenário. O voto e o alistamento eleitoral se tornam obrigatórios, o voto secreto passa a ser garantido, o sufrágio feminino é introduzido e a Justiça Eleitoral é criada.

O golpe de 1937 inaugura um período no qual qualquer tipo de processo eleitoral foi inexistente (Estado Novo), mas a Constituição de 1946<sup>46</sup>, um marco na redemocratização, previu:

Art. 133. O alistamento e o voto são obrigatórios para os brasileiros de ambos os sexos, salvo as exceções prevista em lei.

Art. 134 - O sufrágio é universal e, direto; o voto é secreto; e fica assegurada a representação proporcional dos Partidos Políticos nacionais, na forma que a lei estabelecer.

Durante o Regime Militar, no entanto, passa a vigor um sistema bipartidário, com eleições indiretas tanto para escolha da Presidência quanto do Governo estadual.

---

<sup>46</sup>Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao46.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm)  
Acesso em 05/05/2025. 09h42.

## 4 O voto na República Contemporânea

Finalmente, a Constituição de 1988 inaugura uma nova era democrática, fundada na soberania, cidadania, dignidade da pessoa humana, valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e pluralismo político (art. 1º, I a V, CRFB/88), que alça os direitos políticos a fundamentais (inserindo-os dentro do Título II “Dos direitos e garantias fundamentais”); assegura o direito ao voto direto e secreto, com valor igual para todos (art. 14, CRFB/88); e garante a liberdade de orientação política (art. 5º, VIII, CRFB/88), além da liberdade de manifestação ou expressão do pensamento, de consciência e de crença (art. 5º, IV e VI, CRFB/88).

Cite-se, por oportuno, que o exercício da liberdade política sem discriminação é assegurado, outrossim, por diversos instrumentos internacionais aos quais o Brasil aderiu, a exemplo da Declaração Universal dos Direitos Humanos (artigos 1º, 7º, 18, 19 e 21,1), o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (artigos 17, 25 c/c artigo 2º), a Convenção Americana de Direitos Humanos (art. 1º, e 23, 1, b), a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (art. 1, 1, a), sendo importante destacar, ainda, a Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho, que reconhece o direito de todas as pessoas a um mundo do trabalho livre de violência e assédio.

Nada obstante esse arcabouço jurídico, a chaga do antigo “voto de cabresto” ainda paira no sistema eleitoral brasileiro, em que pese tenha assumido uma nova roupagem: os coronéis foram substituídos por empresários e o “cabresto” passou a ser instrumentalizado pelo uso das redes sociais e sob o escudo da liberdade de expressão.

## 5 Assédio eleitoral e poder empregatício

O assédio eleitoral se caracteriza como a prática de coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento associados a determinado pleito eleitoral, no intuito de influenciar ou manipular o voto, apoio, orientação ou manifestação política de trabalhadores e trabalhadoras no local de trabalho ou em situações relacionadas ao trabalho.<sup>47</sup>

O poder empregatício – comumente conceituado como o conjunto de prerrogativas atribuídas por lei ao empregador, a fim de organizar, gerir e disciplinar a dinâmica empresarial –, não é absoluto, encontrando,

<sup>47</sup> ARAUJO, Adriane Reis; MESEL, Melícia Alves, CORRÊA, Danielle Olivares, Assédio Eleitoral: Eleições 2022 – Relatório de Atividades; NOTA TÉCNICA nº 01/2024 – CONAP/MPT e COORDIGUALDADE/MPT

como importante limitação, exatamente os direitos fundamentais dos empregados.

Destarte, qualquer tentativa de manipulação do voto do trabalhador é considerada abuso do poder empregatício, pois viola frontalmente a liberdade política, caracterizando o que a Organização Internacional do Trabalho denomina de “química da intrusão”.

Ocorre que nem o farto aparato legislativo que protege o empregado de intromissões indevidas em sua esfera pessoal, tampouco a forte atuação preventiva e repressiva dos órgãos do sistema da Justiça (notadamente o Ministério Público do Trabalho), foram capazes de eliminar a prática do assédio eleitoral, que se faz fortemente presente (neste atual formato) desde as eleições de 2018, mormente em virtude do aprofundamento da polarização política.

O cenário agrava-se pelo uso indiscriminado das redes sociais com a finalidade de incitar a animosidade entre eleitores de partidos com ideários opostos, incentivando e perpetuando essa segregação.

Como bem destaca Flávia Piovesan<sup>48</sup>:

Os avanços trazidos pela internet, e por subsequentes tecnologias de informação e conhecimento, são inegáveis. O espectro de inovações e desenvolvimento foi, radicalmente, ampliado, possibilitando, o fortalecimento de direitos, como o da liberdade de expressão e opinião a discussão de novos direitos, como o de acesso à internet e ao esquecimento, e a adoção de ferramentas e estratégias para a prevenção e proteção de direitos humanos. No entanto, e quase que diametralmente, as novas e emergentes tecnologias ampliam, também, os meios para violação dos direitos humanos, bem como têm apresentado novos riscos e ameaças, antes impensados, aos direitos e garantias dos indivíduos (Flávia Piovesan, 2023).

O espaço de comentário nas notícias divulgadas pelos principais veículos de comunicação nas redes sociais torna-se uma “terra sem dono”, na qual propaga-se desinformação e promovem-se discussões públicas, muitas vezes permeadas por sérias ofensas e xingamentos.

Internautas muitas vezes não identificados ou utilizando-se de perfis “fake”, aproveitando-se da (suposta) impunidade no mundo digital, proferem discursos de ódio e disseminam “fake news”. Fomenta-se

---

48PIOVESAN, Flávia. Temas de Direitos Humanos. 12<sup>a</sup> ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023

a criação de grupos extremistas que acabam reunindo-se em outros espaços virtuais, como o *telegram*.

Tudo isso auxiliado pelo próprio algoritmo, que, em nome do “engajamento”, passa a “entregar” a um maior número de pessoas as publicações com um grande contingente de curtidas e comentários.

A coação e pressão exercida por grupos (políticos, ideológicos, econômicos) aliada à incerteza quanto à fidedignidade das informações, resulta, inexoravelmente, numa afronta à liberdade do exercício do direito ao voto.

É que a verdadeira liberdade de expressão e de convicção (inclusive política) pressupõe a ampla garantia à informação – real, e não fictícia ou distorcida –, a livre circulação de ideias e o livre debate, a fim de que o eleitor possa ter subsídios para entender e se posicionar diante da realidade que a ele se apresenta e escolher, com segurança e confiabilidade, a opção que lhe pareça a mais adequada.

A radicalização do discurso das redes influencia espraia-se para todos os “ambientes físicos”, inclusive o laboral.

## **6 Fortalecimento do sistema de defesa da democracia**

É diante desse cenário que se mostra imprescindível o fortalecimento do sistema de justiça. De fato, a própria existência do Estado Social Democrático de Direito pressupõe eleições livres, justas e legítimas, e, em um contexto de aprofundada polarização, incitada por discursos de ódio, o papel das instituições de salvaguarda da democracia nunca foi tão evidente.

O sistema de justiça deve reprimir a disseminação das “fake news”, especialmente por meio das redes sociais, porquanto essas condutas configuram-se patentemente atentatórias ao sistema democrático, além de acirrar os ânimos, fomentando a radicalização e o conflito. Nesse aspecto, é fundamental trabalhar tanto de forma preventiva – especialmente com a conscientização da população –, quanto de forma repressiva – pela investigação e punição efetiva.

Ainda em relação à conscientização social, ressalta-se a importância da realização de seminários, palestras, audiências públicas e capacitações, bem como a produção de campanhas e materiais educativos, a fim de garantir a veiculação de informações fidedignas sobre o assédio eleitoral, englobando conceitos, formas de expressar e instrumentos de

combate a essa prática. Os eventos servem, também, para proporcionar espaços de discussão democrática, compartilhamento de experiências e situações particulares e fortalecimento das instituições.

Um outro ponto de atenção é garantir a ampla divulgação de canais de denúncia sobre notícias falsas e, outrossim, assédio e demais ilícitos eleitorais, a fim de propiciar uma atuação célere das organizações.

Destaca-se, ainda, a necessidade de ações articuladas entre as diferentes searas, como os ramos do Ministério Público da União, os Ministérios Públicos dos Estados e o Poder Judiciário. Afinal, o assédio eleitoral possui um caráter multifacetado, sendo que um único ato ilícito pode acarretar diversas consequências jurídicas. Como exemplo, cite-se o crime de embaraço (art. 297, Código Eleitoral), que, além de tipificado penalmente, trata-se de ilegalidade trabalhista (hipótese em que o empregado é impedido de sair de seu local de trabalho para fins de votar no pleito eleitoral). Essa atuação conjunta e articulada, inclusive, foi objeto de alguns importantes atos interinstitucionais, como: Recomendação do Conselho Nacional do Ministério Público; Acordo de Cooperação Técnica entre o Ministério Público do Trabalho e o Tribunal Superior Eleitoral; Acordo de Cooperação Técnica entre Ministério Público do Trabalho e o Ministério Público Eleitoral; criação do Grupo de Trabalho “Integração do MP nas eleições e liberdade de voto”, no âmbito do Conselho Nacional do Ministério Público; e criação do sistema de pontos focais Regionais (articulação entre o Ministério Público do Trabalho, o Ministério Público Eleitoral e o Ministério Público Federal).

## **7** Conclusão

Historicamente, a democracia brasileira sempre foi permeada pela fraude, construindo-se, ao longo da evolução do sistema, diversos instrumentos de burla à integridade das eleições, que estão enraizados na cultura da sociedade brasileira.

A chaga do antigo “voto de cabresto”, por exemplo, ainda paira em nosso sistema eleitoral, em que pese tenha assumido uma nova roupagem: os coronéis foram substituídos por empresários e o “cabresto” passou a ser instrumentalizado pelo uso das redes sociais e sob o escudo da liberdade de expressão.

Nesse cenário é que se torna imprescindível o fortalecimento da atuação das instituições de salvaguarda da democracia e a articulação interinstitucional, que deverá abarcar não apenas a repressão aos ilícitos,

mas principalmente a prevenção, de modo a garantir a incolumidade do sistema eleitoral e o pleno exercício dos direitos fundamentais de todas as pessoas, inclusive do trabalhador-eleitor.

## Referências Bibliográficas:

AMADO, Jorge. **Terras do Sem Fim**. 46ª ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2002.

ARAUJO, Adriane Reis; MESEL, Melícia Alves, CORRÊA, Danielle Olivares, **Assédio Eleitoral: Eleições 2022 – Relatório de Atividades**.

CAJADO, Ane Ferrari Ramos. DORNELLES, Thiago. PEREIRA, Amanda Camylla. **Eleições no Brasil: uma história de 500 anos**. Brasília: Tribunal Superior Eleitoral, p. 31. 2014.

Constituição de 1824. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao24.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm). Acesso em: 05/05/2025. 08h50.

Constituição de 1946. BRASIL. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao46.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm) Acesso em 05/05/2025. 09h42.

COUTINHO. José Lopes. **A eleição presidencial no Brasil em 2018: apreciação do texto constitucional sobre a questão do voto obrigatório à luz do Estado Democrático de Direito**. São Paulo/Brasil: Universidade Católica de São Paulo - PUC/SP, 2020.

FERREIRA, Manoel Rodrigues. **A evolução do sistema eleitoral brasileiro**. 2ª ed. rev. e atual – Brasília: TSE/SDI, 2005. p. 27-28.

KRAUSE, Elton A. **A formação da política municipal e as condições de elegibilidade**. 1ª ed. 2002. p. 69.

Lei 1.269/1904. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1900-1909/lei-1269-15-novembro-1904-584304-publicacaooriginal-107057-pl.html#:~:text=Art.,na%20f%C3%B3rma%20da%20presente%20lei>. Acesso em 05/05/2025. 09h22.

LOBATO, Monteiro. **Urupês e outros contos** (Clássicos da literatura). Jandira: Principis, 2021. Edição do Kindle.

NICOLAU, Jairo Marconi. **História do voto no Brasil**. 2.ed. – Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2004, p, 34.

TRE/RN. **A história do voto no Brasil. Rio Grande do Norte**. Disponível em: <https://www.tre-rn.jus.br/institucional/centro-de-memoria/historia-do-voto-no-brasil-tre-rn>. Acesso em: 01/05/2025. 08h53.

## CAPÍTULO 6

# **Liberdade de Voto nas Relações de Trabalho: A Experiência do Pacto Interinstitucional de Prevenção e Combate ao Assédio Eleitoral Celebrado com as Organizações de Trabalhadores**

**Viviann Brito Mattos** <sup>49</sup>

**Priscila Moreto De Paula** <sup>50</sup>

**Resumo:** O artigo analisa a experiência do pacto interinstitucional firmado entre o Ministério Público do Trabalho e as Centrais Sindicais brasileiras para prevenção e combate ao assédio eleitoral nas relações de trabalho. A partir da fundamentação jurídica sobre a liberdade de

---

<sup>49</sup>Procuradora Regional do Trabalho do Ministério Público do Trabalho no Rio de Janeiro (MPT/RJ). Coordenadora Nacional da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social (CONALIS). Doutora em Direito do Trabalho e Previdência Social pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ). Mestre em Direito do Estado Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP). Especialista em Direitos Humanos e Trabalho pela Escola Superior do Ministério Público da União (ESMPU) e em Direitos Difusos e Coletivos pela Escola Superior do Ministério Público do Estado de São Paulo (ESMP/SP), sócia fundadora do Instituto de Pesquisa e Estudos Avançados da Magistratura e do Ministério Público do Trabalho (IPEATRA)

<sup>50</sup>Procuradora do Trabalho do Ministério Público do Trabalho no Rio de Janeiro (MPT/RJ). Vice Coordenadora Nacional da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social (CONALIS). Especialista em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo/SP (USP). Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas/SP.

voto como direito fundamental, examina-se o papel transformador dos sindicatos na defesa da democracia. A atuação coordenada descrita revela a importância do diálogo institucional e da organização sindical para garantir ambientes laborais livres de coerção política.

**Palavras-chave:** Assédio eleitoral; Relações de trabalho; Liberdade de voto; Sindicato; Democracia no trabalho.

**Abstract:** *This article analyzes the experience of the interinstitutional pact signed between the Brazilian Labour Prosecution Office (MPT) and the country's trade union centers to prevent and combat electoral harassment in labor relations. Based on the legal framework recognizing voting freedom as a fundamental right, it discusses the transformative role of unions in defending democracy. The coordinated action described highlights the importance of institutional dialogue and union organization in ensuring workplaces free from political coercion.*

**Keywords:** *Electoral harassment; Labor relations; Freedom of vote; Trade union; Workplace democracy.*

## 1 Introdução

As eleições de 2022 evidenciaram, com intensidade inédita, o agravamento de práticas de coação política no mundo do trabalho. O crescente número de denúncias recebidas pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) revelou não apenas o uso abusivo do poder empregatício para fins de manipulação ideológica, mas também a fragilidade das garantias democráticas no cotidiano das relações laborais.

A liberdade de voto — expressão direta da cidadania — passou a ser sistematicamente ameaçada por condutas de empregadores, na forma de assédio eleitoral, que ferem a dignidade da pessoa trabalhadora, violam sua liberdade de consciência e comprometem a autenticidade do processo eleitoral.

A gravidade do assédio eleitoral não se esgota nos impactos individuais, uma vez que, seu efeito corrosivo alcança o meio ambiente do trabalho, ao gerar medo, silenciamento e adoecimento psíquico entre os trabalhadores e as trabalhadoras, e fragiliza as bases do regime democrático, por distorcer os mecanismos de formação da vontade política coletiva.

Esse quadro impôs a construção de respostas institucionais que articulassem a proteção dos direitos fundamentais com estratégias preventivas, pedagógicas e coletivas. A atuação sindical revelou-se, nesse

cenário, vetor central de resistência democrática e de reconstrução do espaço público nas relações laborais.

Alçados pela Constituição Federal de 1988 (CF) à condição de sujeitos políticos, os sindicatos têm o dever de defender a liberdade de expressão e a participação cidadã no trabalho, posicionando-se como canais legítimos de acolhimento, denúncia e articulação em face de práticas abusiva, em decorrência de sua capacidade de mobilização social e de formulação normativa, por conferir densidade à resposta coletiva contra a coação ideológica.

Com base nessa compreensão, o presente estudo relata a experiência de construção do Pacto Interinstitucional de Prevenção e Combate ao Assédio Eleitoral, articulado pela Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social (CONALIS), com apoio da Coordenadoria de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (COORDIGUALDADE) e da Secretaria de Relações Institucionais (SRI), e firmado com as principais centrais sindicais brasileiras.

A iniciativa estabeleceu compromissos mútuos voltados à defesa da liberdade política nas relações de trabalho, estruturando canais de escuta, fluxos de denúncia e ações de conscientização.

Para tanto, o artigo parte do enquadramento jurídico do assédio eleitoral como violação a direitos fundamentais, analisa o papel transformador dos sindicatos e documenta os desdobramentos da experiência do pacto, compreendendo-a como uma inovação democrática fundada no diálogo institucional e no fortalecimento da atuação sindical.

## **2 O assédio eleitoral como violação aos direitos fundamentais**

O assédio eleitoral, enquanto prática de coação, intimidação ou manipulação de convicções políticas no contexto das relações de trabalho, configura grave violação a direitos fundamentais assegurados pela Constituição Federal (CF), entre os quais se destacam a liberdade de consciência (art. 5º, VI), a liberdade de manifestação do pensamento (art. 5º, IV), a inviolabilidade da intimidade e da vida privada (art. 5º, X) e o sufrágio universal com voto direto, secreto e igualitário (art. 14).

Ao instrumentalizar relações hierárquicas para coagir escolhas políticas, rompe-se não apenas com a proteção à integridade moral e psíquica da pessoa trabalhadora pela violação à liberdade de pensamento

e opinião, mas também com os pilares constitucionais que sustentam o Estado Democrático de Direito.

Nesse sentido, Silva (2006, p. 241) conceitua a liberdade de pensamento como “o direito de exprimir o que se pensa”, ressaltando que a liberdade de opinião se apresenta como expressão primária dessa faculdade intelectual, pois “se resume como a própria liberdade de pensamento em suas várias formas de expressão”. Trata-se, portanto, da liberdade de o indivíduo adotar e externar a atitude intelectual de sua escolha — seja em nível íntimo, seja mediante manifestação pública — sendo, por isso, um dos fundamentos essenciais do regime democrático.

No plano internacional, diversos tratados ratificados pelo Brasil reforçam essa proteção: a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) dispõe, em seus artigos 18, 19 e 21, sobre a liberdade de opinião, de expressão e sobre o direito à participação política em eleições livres e periódicas, com garantia do voto secreto, o Pacto Internacional sobre Direitos Cívicos e Políticos e a Convenção Americana sobre Direitos Humanos também asseguram a liberdade política e vedam restrições indevidas ao exercício do voto.

No âmbito das relações de trabalho, tais garantias constitucionais adquirem contornos específicos. A utilização da estrutura empresarial — ou da autoridade empregatícia, inclusive na administração pública — como instrumento para coagir, induzir ou constranger o voto de trabalhadoras e trabalhadores representa tanto uma violação direta à autonomia da vontade e à liberdade política dos indivíduos, incompatível com os princípios estruturantes da democracia, como abuso do poder hierárquico.

De acordo com Barros (2010, p. 586), os empregados não estão obrigados a acatar ordens sobre aspectos alheios à relação de emprego e sem qualquer repercussão sobre ela. A vida privada, as crenças religiosas e as convicções políticas do trabalhador estão fora do campo de incidência do poder diretivo do empregador. Essa compreensão, amparada na inviolabilidade da intimidade e na liberdade de consciência previstas na Constituição, reforça a ilicitude de qualquer tentativa patronal de interferência ideológica no processo eleitoral.

Além de afrontar garantias fundamentais, o assédio eleitoral compromete a integridade do meio ambiente de trabalho, ao afetar a saúde psíquica e moral do trabalhador. Conforme analisam Soares, Lago e Jorge (2023, p. 124), trata-se de prática que pode se concretizar por meio de ameaças, promessas ou coerções veladas, com o objetivo de manipular a livre manifestação política de subordinados. Ainda que

praticado uma única vez, o uso de grave ameaça é suficiente para caracterizar a conduta como ilícita, não se exigindo reiteração para sua configuração.

Os mesmos autores destacam que, ao se servir das relações laborais como instrumento de imposição ideológica, o assediador atinge não apenas a liberdade política individual, mas o próprio equilíbrio do processo democrático. A liberdade de escolha do eleitor — base da soberania popular — é corroída por mecanismos de controle e intimidação que comprometem a autenticidade da vontade (SOARES; LAGO; JORGE, 2023, p. 123).

Essa proteção contra ingerências abusivas encontra amparo também em instrumentos internacionais. A Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo Brasil, reconhece a opinião política como categoria protegida contra discriminação no trabalho, vedando qualquer diferenciação, exclusão ou preferência fundada em convicções ideológicas. A Convenção nº 190, por sua vez, ao definir violência e assédio como práticas inaceitáveis no mundo do trabalho, oferece base normativa para reconhecer o assédio eleitoral como forma de violência institucional, sobretudo quando reiterada ou sistemática.

Portanto, o assédio eleitoral não se resume a uma infração ética ou irregularidade pontual: trata-se de uma violação multifacetada que compromete o exercício da cidadania, a dignidade no trabalho e a própria legitimidade do processo democrático. Sua repressão deve ser compreendida como dever institucional e social, que envolve o Estado, as entidades sindicais e a sociedade civil organizada.

No entanto, ainda que o ordenamento jurídico assegure ao trabalhador o direito de resistência frente a essas práticas abusivas, o exercício individual dessa prerrogativa nem sempre é viável em contextos laborais marcados por assimetria de poder, medo de retaliação e insegurança institucional. A dependência econômica, o receio de demissão e a ausência de canais seguros de denúncia frequentemente inibem a reação isolada à coerção ideológica, tornando insuficiente a proteção meramente formal. É justamente por conta desse cenário que se revela indispensável a atuação coletiva dos sindicatos e a intervenção institucional do Estado para garantir a efetividade dos direitos fundamentais no local de trabalho.

### **3 O sindicato como agente de transformação institucional**

A Constituição Federal de 1988 alçou os sindicatos à condição de protagonistas na consolidação da ordem democrática e na promoção de direitos fundamentais no mundo do trabalho. Para além de sua função tradicional de representação econômica, o modelo constitucional impôs aos sindicatos uma responsabilidade ampliada: disputar os rumos das instituições, atuar na democratização das estruturas produtivas e garantir que as relações laborais se desenvolvam em ambiente de respeito, pluralidade e dignidade.

Essa centralidade sindical decorre de sua natureza coletiva e de sua capilaridade social, que o tornam ator privilegiado para a promoção da justiça no trabalho. Em um contexto marcado por assimetrias de poder e formas veladas de coerção, como o assédio eleitoral, a ação sindical assume papel preventivo, pedagógico e institucional. Não se trata apenas de reagir a violações, mas de construir, de forma permanente, uma cultura organizacional fundada na liberdade, na igualdade e no respeito aos direitos da pessoa trabalhadora.

O sindicalismo contemporâneo, portanto, precisa ser compreendido como instância de formulação política e ética. Sua atuação é estratégica na construção de ambientes laborais democráticos, na estruturação de mecanismos de escuta e proteção e na interlocução qualificada com empresas, órgãos públicos e a sociedade civil e a mediação institucional do pacto de prevenção ao assédio eleitoral evidencia essa vocação: a capacidade de propor soluções coletivas para problemas estruturais, por meio do diálogo social e da mobilização democrática.

Essa atuação exige não apenas legitimidade política, mas também densidade técnica e capacidade organizativa, mediante a inclusão de cláusulas protetivas em instrumentos coletivos, o acompanhamento das práticas empresariais, a intervenção em casos de assédio e a participação em comitês internos demonstram o potencial normativo do sindicato na produção de novas dinâmicas institucionais.

Ao assumir a defesa da liberdade de escolha política como parte de sua agenda, os sindicatos reafirmam seu compromisso com a democracia material, não apenas como valor abstrato, mas como prática cotidiana que precisa ser protegida e cultivada no interior das relações de trabalho.

Assim, o enfrentamento ao assédio eleitoral é expressão de uma atuação sindical que não se limita à negociação contratual, mas se

projeta como agente de transformação estrutural das condições de trabalho e das formas de convívio democrático nas empresas.

## **4 O pacto interinstitucional de enfrentamento ao assédio eleitoral: articulação, estratégias e desdobramentos**

A atuação dos sindicatos como agentes de transformação institucional, conforme se demonstrou, envolve não apenas a defesa de direitos socioeconômicos clássicos, mas também a proteção ativa das liberdades fundamentais no ambiente de trabalho. É nesse marco que se insere sua responsabilidade na defesa da liberdade de consciência e de voto de seus representados, especialmente em períodos eleitorais marcados por acirramento político e tentativas de instrumentalização das relações laborais para fins de coerção ideológica.

A intensificação dos relatos de assédio eleitoral nas eleições de 2022 evidenciou a urgência de uma resposta institucional coordenada voltada à proteção da liberdade de voto nas relações de trabalho.

O expressivo volume de denúncias recebidas pelo Ministério Público do Trabalho, associadas ao recrudescimento da intolerância política no ambiente laboral, colocou em xeque não apenas a integridade psíquica dos trabalhadores, mas também a própria legitimidade do processo democrático.

Nesse contexto, a iniciativa de construção de um pacto interinstitucional de prevenção e enfrentamento ao assédio eleitoral no trabalho foi conduzida pela CONALIS, com apoio estratégico da COORDIGUALDADE e da SRI, cada qual atuando de forma complementar, dentro de suas áreas temáticas.

A CONALIS, cuja atuação institucional está voltada à promoção da liberdade sindical, à proteção contra práticas antissindicais patronais e à promoção e o fortalecimento do diálogo social, assumiu a coordenação da iniciativa justamente por sua competência para articular com as entidades sindicais e fomentar sua atuação enquanto sujeitos coletivos de representação. Já a COORDIGUALDADE contribuiu com o olhar interseccional sobre os impactos diferenciados do assédio eleitoral, especialmente sobre grupos vulnerabilizados, enquanto a SRI atuou na mediação estratégica e institucional com as centrais sindicais, viabilizando e facilitando os espaços de negociação e consenso.

A proposta do pacto partiu da compreensão de que a proteção da liberdade de consciência e de voto exige, para além de medidas repressivas e jurídicas, uma articulação ativa com os sindicatos como instâncias de escuta, acolhimento e formação cidadã.

A partir dessa premissa, buscou-se a construção de compromissos mútuos entre o MPT e as centrais sindicais para prevenir a prática de assédio eleitoral no local de trabalho, dar visibilidade ao problema, tornar mais acessível a formulação de denúncias, qualificar as denúncias formalizadas por sindicatos, assegurar fluxos adequados de denúncia e garantir que os sindicatos estivessem preparados para acolher e proteger as vítimas.

O processo de construção do pacto foi marcado por diálogo horizontal, respeito à autonomia sindical e valorização da experiência acumulada pelas entidades de representação dos trabalhadores e das trabalhadoras.

As cinco reuniões realizadas entre o Ministério Público do Trabalho e as Centrais revelaram não apenas a convergência em torno da necessidade de combate ao assédio eleitoral, mas também a disposição para colaborar na formulação de estratégias conjuntas, respeitando as especificidades organizativas de cada entidade.

Foram debatidas, ao longo desses encontros, não apenas as formas de assédio identificadas na prática – como ameaças de demissão, promessas de benefícios e coerções simbólicas – mas também os obstáculos enfrentados pelas vítimas para formalizar denúncias, sobretudo diante de estruturas hierárquicas opressivas e ambientes marcados pelo medo.

Desse processo emergiu um pacto assentado em quatro eixos principais: o desenvolvimento de campanhas públicas de conscientização sobre o assédio eleitoral e seus impactos nas relações de trabalho, com publicidade potencializada pelas organizações sindicais e, com isso, alcançando maior número de trabalhadores; a estruturação de canais de denúncia acessíveis aos trabalhadores, com fluxos que assegurem qualidade às denúncias formuladas, acolhimento qualificado e sigilo; o estímulo à atuação proativa dos sindicatos na base, como espaços de escuta, proteção e articulação; e a articulação permanente entre o MPT e as entidades signatárias para monitoramento dos desdobramentos.

Como produtos concretos dessa articulação, destacam-se a publicação de uma nota conjunta, a produção de materiais gráficos para ampla circulação e a construção de um canal de denúncia acessível aos trabalhadores e de um fluxograma que orienta os procedimentos internos de recepção e encaminhamento das denúncias.

Mais do que um documento simbólico, o pacto firmado representa um marco na cooperação interinstitucional para a defesa da democracia no mundo do trabalho. Sua construção colaborativa não apenas fortaleceu o vínculo entre o Ministério Público do Trabalho e o movimento sindical, mas também reposicionou os sindicatos como protagonistas na salvaguarda dos direitos políticos de seus representados.

Ao reconhecer o assédio eleitoral como violação dos direitos fundamentais e como expressão de violência institucional, a experiência do pacto contribui para sedimentar uma agenda sindical comprometida com a promoção de ambientes laborais plurais, seguros e democráticos.

Ainda que os efeitos concretos da iniciativa demandem acompanhamento contínuo, sua concepção e execução já revelam um caminho promissor para a atuação articulada entre instituições públicas e sujeitos coletivos na defesa da cidadania no trabalho.

## **5** Considerações finais

O enfrentamento ao assédio eleitoral no contexto das relações de trabalho exige mais do que a repressão pontual de condutas ilícitas: requer a construção coletiva de uma cultura organizacional comprometida com os valores da democracia, da dignidade e da liberdade.

O pacto interinstitucional firmado entre o Ministério Público do Trabalho e as centrais sindicais, sob a coordenação da CONALIS, com o apoio da COORDIGUALDADE e da SRI, representa um passo decisivo para alcançar este objetivo, ao conjugar mobilização sindical, articulação institucional e compromisso público com a proteção da liberdade de voto.

Como se demonstrou, o assédio eleitoral compromete não apenas os direitos fundamentais dos trabalhadores, mas o próprio processo democrático, ao corroer a autenticidade da manifestação eleitoral mediante práticas de coerção simbólica, econômica e emocional, cuja prevenção exige o reconhecimento do ambiente laboral como espaço estratégico de disputa ideológica e, portanto, como território que demanda vigilância cidadã e atuação institucional qualificada.

A atuação sindical, assim, revela-se essencial, não apenas como instância de resistência, mas como protagonista da formulação de políticas de prevenção, acolhimento e enfrentamento.

O pacto relatado neste artigo exemplifica como a ação coordenada entre o Ministério Público do Trabalho e os sindicatos pode inaugurar

práticas inovadoras de proteção de direitos, com potencial para se converter em referência para outras áreas de incidência institucional.

Ao consolidar canais mais acessíveis aos trabalhadores e fluxos de denúncia, produzir instrumentos educativos e promover o diálogo entre diferentes atores sociais, a experiência descrita reafirma que a democracia não se esgota no ato do voto, mas se realiza — e se protege — no cotidiano das relações de trabalho. Por isso, sua defesa exige articulação interinstitucional, escuta qualificada e protagonismo coletivo.

O pacto não é ponto de chegada, mas um marco de percurso, sinalizando um caminho possível para transformar a cultura organizacional nas empresas e valorizar o papel dos sindicatos como sujeitos ativos na promoção de ambientes laborais mais justos, plurais e democraticamente comprometidos.

## Referências Bibliográficas:

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.

OEA. **Convenção Americana sobre Direitos Humanos**, 1969.

ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, 1948.

ONU. **Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos**, 1966.

OIT. **Convenção nº 111 – Discriminação (Emprego e Ocupação)**, 1958.

OIT. **Convenção nº 190 – Violência e Assédio**, 2019.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **A gramática do tempo: para uma nova cultura política**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2006.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 27. ed. São Paulo: Malheiros, 2006.

SOARES, Marcelo Negri; LAGO, Andréa Carla de Moraes Pereira; JORGE, Welington Junior. Liberdade de pensamento, assédio eleitoral e a proteção dos direitos da personalidade do trabalhador. **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**, Cuiabá, v. 9, n. 16, p. 114-144, jan./jun. 2023.

## CAPÍTULO 7

# Justiça de Transição, Democracia e Assédio Eleitoral

Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos<sup>51</sup>

**Resumo:** O presente artigo objetiva identificar a relação entre a justiça de transição brasileira e o assédio eleitoral, tendo em vista os crescentes ataques à democracia, aos direitos políticos e ao pleito eleitoral, inclusive no âmbito das relações de trabalho. Para tanto, inicialmente, serão examinados os contornos conceituais e os elementos caracterizadores da justiça de transição, explorando-se, em seguida, as nuances do processo transicional brasileiro. Ao final, será examinada a relação entre o assédio eleitoral e a tardia e postergada justiça de transição brasileira.

**Palavras-Chave:** Justiça de Transição; Democracia; Direitos Políticos; Assédio Eleitoral.

**Abstract:** *This paper aims to identify the relationship between Brazilian transitional justice and electoral harassment, in view of the growing attacks on democracy, political rights and electoral processes, including in the context of labor relations. To this end, the article will initially examine the conceptual contours and the elements that characterize transitional justice, and then explore the nuances of the Brazilian transitional process. Finally, the paper*

---

<sup>51</sup>Procuradora do Trabalho. Vice-Coordenadora do GT/MPT Assédio Eleitoral e Convenção 190 da OIT. Atuou como Membro Auxiliar na Assessoria Jurídica Trabalhista do Gabinete do Procurador-Geral da República (2021-2024). Mestre em Direito Público pela Universidade Federal da Bahia. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Federal da Bahia. Graduada em Direito, com Láurea Acadêmica, pela Universidade Federal da Bahia. Associada efetiva do Instituto Bahiano de Direito do Trabalho - IBDT. Autora de livros e artigos jurídicos.

*will examine the relationship between electoral harassment and the late and postponed Brazilian transitional justice.*

**Keywords:** *Transitional Justice; Democracy; Political Rights; Electoral Harassment.*

## **1 Justiça de Transição, Democracia, Verdade e Memória**

Durante o século XX, diversos países, como Alemanha, Brasil, Argentina, Chile, Peru, Uruguai, Itália, Espanha, Áustria, Portugal e África do Sul, foram marcados pela derrocada de um regime autocrático e repressivo e pelo restabelecimento da democracia. É nessa conjuntura que emerge a justiça de transição.

Compreender essa justiça é fundamental para a apreensão dos mecanismos, processos e formas de transição e consolidação da democracia. Essa compreensão, todavia, não é fácil, uma vez que perpassa pela discussão da efetivação dos pilares transicionais em uma determinada sociedade. Muitos questionamentos, por outro lado, ainda são levantados, especialmente em transições políticas pautadas pelo esquecimento e inobservância das suas bases de estruturação.

Nesse contexto, levando-se em consideração o crescente anseio da população em preservar sua memória, consolidar a democracia e evitar a repetição de atos abusivos, figura-se necessário identificar os elementos que caracterizam a justiça de transição, como forma de compreender o complexo processo transicional brasileiro e as possíveis repercussões da fragilidade democrática, que podem, inclusive, refletir em práticas abusivas nas relações de trabalho, como o assédio eleitoral.

### **1.1 Contornos Conceituais**

Inicialmente, cumpre destacar que a escolha semântica do termo “justiça de transição” não é casual. A ideia de um “direito de transição”, como leciona Marcelo Torelly (2012, p. 51), diria respeito unicamente a um conjunto de normas postas em um dado sistema jurídico. A ideia de “justiça”, por outro lado, refere-se a um valor ideal, que é matizado por uma situação concreta, a “transição”. Assim, a escolha da expressão “justiça de transição” coaduna-se melhor com as características axiológicas e teleológicas dessa justiça, afastando-a de uma concepção meramente procedimental e normativa do direito.

As transições políticas experimentadas pelos países do Eixo, após a Segunda Guerra Mundial, pelos países da Ásia e África coloniais que se tornaram independentes, embora nem sempre democráticos, pelos países latino-americanos, pós-regimes militares, pelos países pertencentes ao antigo bloco comunista e, mais recentemente, pelos países da primavera árabe são marcadas, embora em diferentes contextos, por um elemento comum: o acervo de violações aos direitos humanos, cumulado com a ação estatal ou de grandes grupos voltada à prática dessas violações (TORELLY, 2012, p. 104-105).

A justiça transicional é conceituada por Paul van Zyl como o “esforço para a construção da paz sustentável após um período de conflito, violência em massa ou violação sistemática dos direitos humanos” (2011, p. 47). Marcelo Torelly, por sua vez, define justiça de transição como o “conjunto de esforços jurídicos e políticos para o estabelecimento ou restabelecimento de um sistema de governo democrático fundado em um Estado de Direito, cuja ênfase de atuação não recai apenas sobre o passado, mas também numa perspectiva de futuro” (2012, p. 112). Paulo Abrão e Tarso Genro compreendem por justiça de transição o “conjunto de respostas concretas ao legado de violência deixado por regimes autoritários e/ou conflitos civis em escala e que vem sendo empreendidas por via dos planos internacional, regional ou interno” (2012, p. 33).

Em semelhante sentido, André Ramos Tavares e Walber de Moura Agra assinalam que a “necessidade de prestar contas ao passado torna-se imperiosa como forma de pacificar a sociedade, permitindo que ela possa evoluir sem a constante recordação das feridas abertas no passado” (2009, p. 71). Normalmente, a justiça de transição tem início com a instalação de uma comissão da verdade, cujo objetivo principal é desvendar acontecimentos ocorridos no passado, restaurando a verdade dos fatos, além de indenizar aqueles que sofreram perseguições em virtude de suas convicções políticas e punir os que atentaram contra a dignidade da pessoa humana.

Sendo assim, a justiça de transição, também denominada de justiça transicional, corresponde ao “conjunto de medidas adotadas no momento de passagem de um regime ditatorial a um regime democrático, com vistas a reparar os abusos cometidos contra os direitos humanos, conhecer os fatos e reformar as instituições envolvidas com as graves violações, investigar os responsáveis, bem como restabelecer o Estado Democrático de Direito” (SANTOS, 2016, p. 32).

A justiça de transição objetiva investigar a maneira pela qual as sociedades marcadas por passados de violações aos direitos humanos, atrocidades maciças ou diferentes formas de traumas sociais, incluindo crimes lesa-humanidade e guerras civis, realizaram a conversão para a democracia (SANTOS, 2010, p. 43). Ressalta-se que, além dos regimes ditatoriais, os períodos de exceção ou as situações de anomalia constitucional também ensejam uma transição política.

## **1.2 Elementos Caracterizadores da Justiça de Transição**

No processo transicional, podem ser identificados alguns aspectos: primeiro, a duração do processo de transição; segundo, os tipos de justiça de transição; e, por fim, os pilares da justiça de transição. Dessa forma, convém analisar os elementos caracterizadores da justiça transicional, como forma de compreender, de forma mais detalhada, os mecanismos e os processos de transição.

### **1.2.1 Duração das justiças transicionais**

O início de um processo de transição pode ocorrer pela perda de eleições, quando estas existirem; pela derrota de uma das partes, num contexto de guerra; pela morte de um ditador; pela assinatura de pactos entre grupos rivais, entre outras formas (TORELLY, 2012, p. 73). Uma vez iniciado o processo de transição política, podem ser observados três tipos de duração: a transição imediata, prolongada ou postergada.

A justiça transicional é imediata quando são adotados mecanismos de restauração da democracia logo após o término do período autocrático. Como principal exemplo, cita-se o processo vivenciado na Alemanha, haja vista que com o final da Segunda Guerra Mundial e derrocada do regime totalitário nazista, iniciou-se, logo em seguida, a justiça de transição, inclusive com a responsabilização penal dos perpetradores das graves violações aos direitos humanos perante o Tribunal de Nuremberg.

A justiça de transição prolongada acontece quando o processo de redemocratização começa imediatamente depois do período arbitrário, mas demanda certo tempo até que os trabalhos sejam concluídos. Já a transição postergada é aquela na qual as primeiras ações levam dez anos ou mais para iniciarem (MEZAROBBA, 2009, p. 42). Como exemplo de transição postergada, pode ser aludido o caso brasileiro.

### 1.2.2 Tipos de justiça de transição

Quanto às formas de transição, identificam-se quatro maneiras de resposta às graves violações aos direitos humanos: vingança, esquecimento, julgamento e conhecimento. A vingança é ocasionada, na maioria das vezes, pela inércia do Estado em dar uma resposta coletiva ou institucionalizada, ou quando esta é considerada insuficiente pelas vítimas e pela própria comunidade. Consoante entendimento de Roberto Lima Santos (2010, p. 55), enquanto sistema primitivo de justiça, a vingança é totalmente reprovável.

A transição pelo esquecimento, por sua vez, é operada por uma série de mecanismos, como o ocultamento proposital dos fatos, a concessão abusiva de anistias, a fabricação do consenso e a busca da reconciliação nacional, que ensejam uma redemocratização parcial, nebulosa e fortemente marcada por enclaves autoritários que teimam em permanecer no regime mesmo após a sua flexibilização. O principal instrumento para a consolidação desse modelo de transição política é a promulgação de leis de autoanistia, que além de legitimarem a impunidade, inviabilizam a investigação das graves violações de direitos humanos. Outro importante mecanismo de concretização do esquecimento é o silêncio sobre os fatos conflitantes, que, por sua vez, se opera pelo ocultamento ou pela proibição do acesso à documentação (DANTAS, 2010, p. 62). Esta última, por impedir o alcance às informações de interesse público, compromete a efetivação do direito à verdade e à memória. A fabricação do consenso e a busca da reconciliação nacional também são outras formas de esquecimento, principalmente através do discurso de superação das ideologias e da idealização de um futuro promissor que nunca se concretiza (DANTAS, 2010, p. 63).

A transição através do julgamento é feita por órgãos judiciais ou quase-judiciais, que além de permitirem a responsabilização dos agentes estatais e conferirem publicidade aos procedimentos, aplacam as reivindicações das vítimas e da sociedade por justiça (DANTAS, 2010, p. 63). Viabiliza-se, ademais, que as futuras gerações tenham consciência dos fatos e acontecimentos relativos às graves violações aos direitos humanos. A transição por julgamento foi verificada, por exemplo, no Tribunal Internacional Militar de Nuremberg.

A última forma de transição política é mediante o conhecimento e iluminação dos fatos, na qual se busca a investigação e a divulgação das violações de direitos humanos e das circunstâncias envolvidas, sem exigir que os Estados processem criminalmente os envolvidos (SANTOS, 2010, p. 60). As comissões da verdade são os principais mecanismos de

investigação, cabendo citar, a título de exemplo, a Comissão Nacional sobre o Desaparecimento de Pessoas – CONADEP, na Argentina, a Comissão Nacional de Verdade e Reconciliação, no Chile, e a Comissão de Reconciliação e Verdade, na África do Sul.

### **1.2.3 Pilares da justiça de transição**

A justiça de transição engloba alguns pilares ou dimensões que refletem as obrigações do Estado no processo de transição política. Essas obrigações, por seu turno, encontram-se calcadas em quatro princípios básicos e indispensáveis ao contexto transicional, a saber: o princípio da verdade, compreendido tanto do ponto de vista histórico, através das comissões da verdade, quanto judicial, mediante a investigação das instituições; o princípio da justiça, que consiste na realização da justiça por meio da responsabilização dos violadores de direitos humanos; o princípio da reparação, materializado na reparação dos danos às vítimas; o princípio da não-repetição, que busca a inibição, pela valorização da verdade e da reparação, de novas violações de direitos humanos, cometidas sob influência da impunidade e cultura do segredo (WEICHERT, 2008, p. 183-184).

A partir desses princípios podem ser extraídas as seguintes obrigações: a) revelar a verdade para as vítimas, seus familiares e toda a sociedade; b) investigar, processar e punir os violadores de direitos humanos; c) oferecer reparação adequada; d) afastar os criminosos de órgãos relacionados ao exercício da lei e de outras posições de autoridade. Como consectários das obrigações assumidas pelo Estado na transição política, emergem quatro pilares ou dimensões fundamentais, quais sejam: a) verdade e memória; b) justiça; c) reparação; e d) reforma das instituições.

O pilar reparação pressupõe a utilização de ferramentas para compensar os prejuízos causados às vítimas e aos familiares de mortos e desaparecidos políticos no período autocrático. As reparações podem ser individuais ou coletivas, além de materiais e simbólicas, como, por exemplo, indenizações, aposentadorias, medidas de reabilitação e reintegração ao serviço público para os afastados arbitrariamente, pedidos oficiais de desculpas, registro oficial das mortes e desaparecimentos, entre outras medidas.

O pilar reforma das instituições implica em modificações institucionais, que incluam, por exemplo, a depuração administrativa, isto é, “o processo de exclusão de pessoas dos cargos públicos sobre as quais

se tem conhecimento da prática de abusos em matéria de direitos humanos ou participação em práticas de corrupção” (VIEIRA; SILVA, 2008, p. 35-69). Além do afastamento de agentes públicos que cometeram crimes durante o período arbitrário, o referido pilar relaciona-se com extinção de órgãos que violem o regime democrático, assim como com a criação de instituições que defendam a ordem jurídica, a democracia e os interesses da sociedade. As reformas no arcabouço legislativo advindo do regime ditatorial também integram esse pilar (PIRES JÚNIOR; TORELLY, 2010, p. 190).

O pilar justiça reflete a obrigação estatal de investigar, processar e punir os responsáveis pelos abusos em matéria de direitos humanos. Ressalta-se que a acusação penal contra os perpetradores de crimes de lesa-humanidade, sejam estes mandantes ou executores, poderá ser feita por meio de processos judiciais no próprio país onde ocorreram as violações, no exterior, através de uma Corte ou Tribunal Internacional, ou em procedimentos híbridos.

Finalmente, o pilar verdade e memória que é de suma importância no contexto de redemocratização ou transição política, principalmente como forma de permitir o esclarecimento dos fatos relativos às graves violações aos direitos humanos praticados pelos agentes estatais no período de exceção. Essa dimensão da justiça de transição, por sua vez, está intimamente relacionada com o direito à verdade<sup>52</sup> e com o direito à memória<sup>53</sup>.

Cumprido ressaltar, por fim, que os pilares ou dimensões da justiça de transição podem ser cumpridos separadamente, mas não devem ser vistos como alternativos. Isso porque, para que a transição política seja completa, faz-se necessária a observância de todos eles. É possível citar, a título de exemplo, o modelo de transição pelo esquecimento, que, por desrespeitar a maioria dos pilares acima elencados, não apresenta um processo transicional completo. O modelo de transição pelo conhecimento carece, por outro lado, do pilar justiça. Nesse âmbito, para que a justiça de transição atinja sua plenitude, figura-se necessária a concretização dos seus quatro pilares, de forma separada ou conjunta,

---

52O direito à verdade é “o direito fundamental de receber, difundir e ter acesso às informações de interesse público que estejam em poder do Estado ou de entidades privadas. É, na justiça de transição, o direito de receber, difundir e ter acesso às informações relativas às graves violações de direitos humanos praticadas no período autocrático” (SANTOS, 2016, p. 68).

53O direito à memória é “o direito fundamental de acesso, utilização, conservação e transmissão do passado e dos bens materiais e imateriais que compõem o patrimônio cultural de determinada coletividade” (SANTOS, 2016, p. 71).

imediatamente ou postergada, independentemente do modelo de transição política adotada pelo país.

## **2 A Justiça de Transição e o Processo de Afirmção Democrática Brasileira**

A ditadura militar brasileira, compreendida entre 1964 e 1985, foi caracterizada pela violação dos direitos dos seus cidadãos, através da implementação de um aparelho estatal que institucionalizou práticas de prisão arbitrária, tortura, desaparecimento forçado e homicídio, em virtude da intolerância ideológica aos opositores do regime. Com o fim do regime autocrático, em 1985, iniciou-se a justiça de transição.

Quanto à caracterização da transição política brasileira, cabe primeiramente pontuar que a ditadura militar e a justiça de transição brasileira foram endógenas, pois o arbítrio teve origem dentro das próprias fronteiras nacionais e o acerto de contas foi iniciado pelo próprio país onde ocorreram as violações (MEZAROBBA, 2009, p. 42). Não se pode deixar de evidenciar, contudo, a forte influência norte-americana na instauração e manutenção do regime ditatorial brasileiro.

Com relação ao formato de transição política, evidencia-se que o Brasil optou pelo esquecimento, contando, inclusive, com a promulgação de leis de autoanistia, com o silêncio sobre as graves violações perpetradas, com a fabricação do consenso e com a busca da reconciliação nacional. Apenas com a edição do Programa Nacional de Direitos Humanos – PNDH-3, com a entrada em vigor da Lei de Acesso à Informação – Lei nº 12.527/2011 e com a instauração da Comissão Nacional da Verdade – Lei nº 12.528/2011, observou-se uma maior preocupação do Estado brasileiro com o modo de transição pelo conhecimento dos fatos.

Desta forma, pode-se afirmar que a transição política brasileira é peculiar em razão da sua descontinuidade, pois, por duas décadas, após o término do regime, prevaleceu a opção pelo esquecimento dos acontecimentos e não responsabilização dos agentes (DIMOULIS; MARTINS; JUNIOR, 2010, p. 94), sendo que apenas nos últimos anos adotou-se a opção pelo conhecimento circunstanciado dos fatos, mas, ainda, sem a respectiva responsabilização.

A duração do processo transicional brasileiro pode ser caracterizada como postergada, pois as primeiras medidas transicionais foram adotadas dez anos após o término da ditadura militar, e prolongada, pois é lenta, gradual e perdura até hoje. Ressalte-se que os atos ocorridos no

dia 8 de janeiro de 2023, com a invasão e a destruição do patrimônio público, bem como as recorrentes manifestações pelo retorno da ditadura militar, ao longo dos últimos anos, por uma parcela da população, demonstram a fragilidade democrática e a ausência de finalização do processo transicional brasileiro.

Quanto aos pilares da justiça de transição, infere-se que a redemocratização brasileira observou somente o pilar reparação. Os pilares reforma das instituições e justiça foram praticamente abandonados. O pilar verdade e memória começou a ser evidenciado apenas em 2005, por intermédio do Decreto nº 5.584/2005, que determinou o recolhimento dos documentos arquivísticos públicos custodiados pela Agência Brasileira de Inteligência – ABIN ao Arquivo Nacional.

Sob a perspectiva legislativa, a adoção do modelo do esquecimento foi viabilizada com a promulgação da Lei da Anistia – Lei nº 6.683/79, que anistiou todos os crimes cometidos no período autocrático, até mesmo os crimes comuns praticados pelos mandantes e executores do regime. Por conseguinte, foi promulgada a Lei nº 9.140, de 4 de dezembro de 1995, que instituiu a Comissão Especial de Mortos e Desaparecidos Políticos e reconheceu como mortas as pessoas desaparecidas que participaram das atividades políticas no período de 2 de setembro de 1961 a 15 de agosto de 1979, permitindo a emissão do atestado de óbito e a indenização dos familiares. Após, em 13 de novembro de 2002, por intermédio da Lei nº 10.559, foi criada a Comissão de Anistia, que além de conferir declaração da condição de anistiado político às vítimas da repressão, possibilitou as reparações cabíveis.

Todavia, em 5 de maio de 2005, com a promulgação da Lei nº 11.111, operou-se um grave retrocesso na lenta transição política brasileira, uma vez que o referido diploma legal autorizou a manutenção do sigilo dos documentos e arquivos da ditadura por um período indeterminado, violando o direito à verdade e à memória, além de fomentar o esquecimento e impedir o conhecimento dos fatos. O referido diploma legal somente foi revogado com a edição da Lei nº 12.527/2011 – Lei de Acesso à Informação.

Nota-se, desse modo, que até 2005, a justiça de transição brasileira foi marcada pelo formato do esquecimento, sendo cumprido apenas o pilar

da reparação, através da Comissão Especial de Mortos e Desaparecidos Políticos – CEMDP e da Comissão da Anistia<sup>54</sup>.

Nesse contexto transicional, começam a surgir algumas ações programáticas e propostas legislativas, que conseguiram, ainda que de forma tímida, afastar o esquecimento e o modelo da anistia: a) em 2005, a incorporação pelo governo federal de muitos arquivos de órgãos de repressão, como os extintos Conselho de Segurança Nacional – CSN, Comissão Geral de Investigações – CGI e Serviço Nacional de Informações – SNI, para o Arquivo Nacional; b) em 2007, a publicação do livro *Direito à Memória e à Verdade*, resultado dos trabalhos desenvolvidos pela Comissão Especial sobre Mortos e Desaparecidos Políticos ao longo de onze anos; c) em 2008, o ajuizamento pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil da ADPF nº 153, questionando a validade da Lei da Anistia; d) em 2009, a criação do Centro de Referência das Lutas Políticas no Brasil: Memórias Reveladas, coordenado pelo Arquivo Nacional; e) em 2009, a instituição do Programa Nacional de Direitos Humanos – PNDH-3, com um eixo orientador específico sobre o direito à verdade e à memória; f) em 2010, o julgamento da Corte Interamericana de Direitos Humanos no caso da Guerrilha do Araguaia; g) em 16 de maio de 2012, entrada em vigor da Lei nº 12.527/2011 – Lei de Acesso à Informação Pública, com a revogação da Lei nº 11.111/2005; h) em 16 de maio de 2012, instauração da Comissão Nacional da Verdade – Lei nº 12.528/2011; i) em 10 de dezembro de 2014, publicado o relatório final da Comissão Nacional da Verdade; j) em 15 de março de 2018, a Corte Interamericana de Direitos Humanos condenou o Brasil pela falta de investigação, julgamento e punição dos responsáveis pela tortura e assassinato de Vladimir Herzog.

Desta forma, observa-se que a partir de 2005 começaram a ser adotadas medidas em prol do pilar verdade e memória, transformando, gradualmente, o modelo do esquecimento no modelo do conhecimento dos fatos. Também existiu uma tentativa, sem êxito, de rever a Lei da Anistia<sup>55</sup> e efetivar o pilar da justiça na redemocratização brasileira.

---

<sup>54</sup>Em 2023, a Comissão da Anistia passou por um remodelamento interno, após a alteração da sua estrutura administrativa, entre os anos de 2020 e 2022, que culminou no aumento do número de indeferimentos e anulações de pedidos. Observa-se, desse modo, que até mesmo o pilar reparação passou por retrocessos ao longo do processo transicional brasileiro.

<sup>55</sup>Atualmente está em pauta no STF o julgamento do Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 1501674, que teve Repercussão Geral reconhecida pelo Plenário Virtual e vai analisar se a Lei da Anistia alcança os crimes de ocultação de cadáver cometidos durante a ditadura militar e que permanecem até hoje sem solução.

Acontece que as ações acima elencadas são insuficientes para a concretização da redemocratização brasileira, principalmente pelo fato de que a transição política pátria além de ser caracterizada pela morosidade, lentidão e mitigação de importantes direitos, como o direito à verdade e à memória e o direito à justiça, insiste no esquecimento e na ausência de responsabilização dos envolvidos com as violações de direitos humanos. Ademais, o Supremo Tribunal Federal, ao julgar improcedente a ADPF nº 153 e, conseqüentemente, não rever a interpretação da Lei da Anistia, obstaculizou o julgamento de diversas ações e representações criminais.

Nesse cerne, infere-se que a realidade brasileira foi marcada por uma transição endógena, pois iniciada dentro do próprio país, com um postergado e prolongado processo transicional, tendo em vista que perdura até hoje, sendo, em sua maior parte, marcada pelo esquecimento e pela inobservância dos pilares da justiça de transição. Medidas têm sido implementadas, mas ainda são insuficientes para a consolidação da democracia e da plena justiça de transição no Brasil.

### **3 O Assédio Eleitoral e a Prolongada e Postergada Justiça de Transição Brasileira**

A Constituição Federal de 1988, no seu art. 1º, *caput*, consagra o Estado Democrático de Direito como fundamento basilar da República Federativa do Brasil. O princípio democrático é um princípio jurídico-constitucional com dimensões materiais e dimensões organizativo-procedimentais, que implica, dentre outras funções, na democracia participativa, isto é, na estruturação de processos que ofereçam aos cidadãos efetivas possibilidades de participar no processo de decisão e no exercício do controle crítico na divergência de opiniões (CANOTILHO, 2011, p. 288).

A democracia, nessa senda, traduz a soberania do povo na decisão sobre o seu destino e na avaliação e julgamento de seus representantes. Para Norberto Bobbio, a democracia, entendida como contraposta a todas as formas de governo autocrático, possui como uma das características mais evidentes e interessantes a existência de uma sociedade politicamente em expansão, através da exigência e do exercício efetivo de uma sempre nova participação (BOBBIO, 1986, p. 18 e 54), que só será possível, por seu turno, com a plena garantia dos direitos políticos.

A participação direta dos cidadãos nas decisões políticas, o fortalecimento das instituições democráticas e do controle social exercido pela sociedade civil, bem como a escolha de representantes pelo sufrágio

universal e pelo voto direto e secreto (art. 14 da Constituição Federal de 1988) são pilares estruturantes da democracia. Contudo, quando a afirmação democrática não está efetivamente enraizada no seio social podem surgir mecanismos ou medidas que busquem atingi-la.

Atos de violência, ataques à democracia e manifestações pelo retorno do período ditatorial são reflexos da justiça de transição brasileira, marcada, predominantemente, pelo modelo do esquecimento e da não responsabilização dos envolvidos com as violações de direitos humanos. A duração postergada e prolongada do processo de transição no Brasil, fruto de medidas graduais, tímidas e demoradas para o conhecimento dos fatos e respectivas responsabilizações reforça a ausência de consolidação democrática e faz com que a justiça de transição perdure até hoje.

É nesse contexto que foram vistas diversas tentativas de desestabilização da democracia e de violação de direitos políticos, como as desinformações propagadas sobre a integridade do sistema eletrônico de votação; os atos antidemocráticos de 8 de janeiro de 2023, com investidas contra instituições republicanas e depredação do patrimônio público; as recorrentes manifestações pelo retorno da ditadura militar; e, ainda, atos abusivos e de manipulação do sufrágio universal e do voto direto e secreto, que culminaram no assédio eleitoral.

O assédio eleitoral consiste no conjunto de comportamentos, condutas e práticas de “coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento associados a determinado pleito eleitoral, no intuito de influenciar ou manipular o voto, apoio, orientação ou manifestação política de trabalhadores e trabalhadoras no local de trabalho ou em situações relacionadas ao trabalho” (MPT, 2024, p. 9).

Como bem observa Adriane Reis de Araujo (2022), “o assédio eleitoral no trabalho, em regra, é um constrangimento, pressão ou humilhação sobre trabalhadoras e trabalhadores com o intuito de influenciar, manipular ou dirigir a sua manifestação política e o seu voto aos candidatos indicados pelo empregador ou seus representantes”.

Nas eleições de 2022, a prática do assédio eleitoral atingiu contornos alarmantes, com um crescente número de condutas abusivas, praticadas presencialmente ou por meios virtuais, que envolviam desde ameaças de prejuízo ao emprego até constrangimentos para que trabalhadores e trabalhadoras participassem de atos eleitorais ou utilizassem símbolos ou adereços associados a determinada candidatura. Nas eleições de 2024, a prática do assédio eleitoral continuou a ser praticada, inclusive, em muitos casos, de forma mais velada.

O assédio eleitoral tem seu fundamento extraído da Constituição Federal de 1988, que assegura o exercício dos direitos políticos e do direito ao voto direto, secreto, universal e periódico (arts. 14 e 60, § 4º, II), bem como da Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho, que, em seu art. 1º, conceitua “violência e 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, e inclui a violência e o assédio com base no gênero” (OIT, 2019).

Ressalte-se que a Convenção 190 da OIT, aplicável internamente por força do art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), fornece um conceito composto único de violência e assédio, conferindo, ao apresentar os vocábulos “violência” e “assédio” de forma conjugada, um tratamento conjunto dos 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 manifestações de cunho político, vinculadas a determinado pleito ou votação, como o assédio eleitoral.

Dessa forma, conclui-se que a justiça de transição no Brasil ainda necessita de finalização para que ataques à democracia, às eleições e ao exercício dos direitos políticos, entre os quais se inclui o assédio eleitoral, não mais sejam aceitos e praticados na sociedade.

## Referências Bibliográficas:

- ABRÃO, Paulo; GENRO, Tarso. Os direitos da transição no Brasil. In: ABRÃO, Paulo; GENRO, Tarso (Coord.). **Os direitos da transição e a democracia no Brasil: estudos sobre Justiça de Transição e teoria da democracia**. Belo Horizonte: Fórum, 2012.
- ARAUJO, Adriane Reis de. **Enfrentamento ao assédio eleitoral deve estar na mira do compliance empresarial: MPT registrou aumento de denúncias entre o 1º e o 2º turno das eleições**. Jota, 2022. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/enfrentamento-ao-assedio-eleitoral-deve-estar-na-mira-do-compliance-empresarial> Acesso em: 18 jun. 2025.
- BOBBIO, Norberto. **O futuro da democracia: uma defesa das regras do jogo**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1986.
- BRASIL. MPT. Cartilha: **Assédio eleitoral no trabalho**, 2024. Disponível em: [https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/assedio-eleitoral-no-trabalho/@@display-file/arquivo\\_pdf](https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/assedio-eleitoral-no-trabalho/@@display-file/arquivo_pdf)
- CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2011.

DANTAS, Fabiana Santos. **Direito fundamental à memória**. Curitiba: Juruá, 2010.

DIMOULIS, Dimitri; MARTINS, Antonio; JUNIOR, Lauro Joppert Swensson. **Justiça de transição no Brasil: direito, responsabilidade e verdade**. São Paulo: Saraiva, 2010.

MEZAROBBA, Glenda. O que é justiça de transição? Uma análise do conceito a partir do caso brasileiro. In: SOARES, Inês; KISHI, Sandra (Coord.). **Memória e verdade: a justiça de transição no Estado Democrático brasileiro**. Belo Horizonte: Fórum, 2009.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 190 da OIT**. Tradução não oficial. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms\\_729459.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf) Acesso em 20 jun. 2025.

PIRES JÚNIOR, Paulo Abrão; TORELLY, Marcelo Dálmas. As razões da eficácia da lei de anistia no Brasil e as alternativas para a verdade e a justiça em relação as graves violações de direitos humanos ocorridas durante a ditadura militar (1964-1985). **Revista do Instituto de Hermenêutica Jurídica: (In) Justiça nas transições políticas**. Vol.8, nº 8. Belo Horizonte: Instituto de Hermenêutica Jurídica, 2010.

SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **Comissão da Verdade no Brasil & Justiça de Transição: Direito à Verdade e à Memória**. 1. ed. Curitiba: Juruá, 2016.

SANTOS, Roberto Lima. **Crimes da ditadura militar: responsabilidade internacional do estado brasileiro por violação aos direitos humanos**. Porto Alegre: Núria Fabris Ed., 2010.

TAVARES, André; AGRA, Walber. Justiça Reparadora no Brasil. In: SOARES, Inês; KISHI, Sandra (Coord.). **Memória e verdade: a justiça de transição no Estado Democrático brasileiro**. Belo Horizonte: Fórum, 2009.

TORELLY, Marcelo D. **Justiça de Transição e Estado Constitucional de Direito: perspectiva teórico-comparativa e análise do caso brasileiro**. Belo Horizonte: Fórum, 2012.

VIEIRA, José Ribas; SILVA, Alexandre Garrido da. Justiça transicional, direito humanos e a seletividade do ativismo judicial no Brasil. **Revista da Faculdade de Direito Candido Mendes**, v. 13, n. 13, p. 35-69, 2008.

WEICHERT, Marlon Alberto. Crimes contra a humanidade perpetrados no Brasil. Lei de anistia e prescrição penal. **Revista Brasileira de Ciências Criminais**, n. 74, 2008.

ZYL, Paul van. Promovendo a justiça transicional em sociedades pós-conflito. In: REÁTEGUI, Félix (Coord.). **Justiça de transição: manual para a América Latina**. Brasília: Comissão de Anistia, Ministério da Justiça; Nova Iorque: Centro Internacional para a Justiça de Transição, 2011.

## CAPÍTULO 8

# Assédio Eleitoral nas Relações de Trabalho: Dimensões Jurídica, Institucional e Democrática

Paulo Fernando Nogueira Cunha<sup>56</sup>

**Resumo:** O presente artigo analisa o assédio eleitoral nas relações de trabalho, com ênfase em seus impactos sobre a liberdade política, os fundamentos constitucionais violados e o papel institucional do Ministério Público do Trabalho na repressão, prevenção e educação acerca da prática. A abordagem privilegia aspectos jurídicos, institucionais e sociais, com base em revisão documental e bibliográfica especializada. São discutidas as formas de manifestação do assédio, suas dinâmicas organizacionais, os efeitos psíquicos e democráticos sobre os trabalhadores, as dificuldades enfrentadas na responsabilização e as propostas legislativas em curso para aperfeiçoar o enfrentamento do fenômeno nas esferas pública e privada.

**Palavras-Chave:** assédio eleitoral; trabalho; cidadania; Ministério Público do Trabalho; democracia.

---

<sup>56</sup>Doutorando em Direito do Trabalho na Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (FD-USP). Mestre em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela FD-USP, com dissertação intitulada *Consciência jurídica japonesa: anotações sobre a atualidade da tese de Kawashima* (2023). Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela FD-USP. Graduado em Direito pela FD-USP e em Jornalismo pela Faculdade Cásper Líbero. Membro do Grupo de Estudos sobre Migração e Direito Internacional do Trabalho (GEMDIT), vinculado ao Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social da FD-USP. Assessor Jurídico no Ministério Público do Trabalho (MPT) em São Paulo. Contatos: pfcunha@usp.br; pfcunha@alumni.usp.br; paulo.cunha@mpt.mp.br. ID Lattes: 1094096881911074. ID Orcid: 0000-0001-9753-5404.

**Abstract:** *This article examines electoral harassment within labor relations, highlighting its impact on political freedom, constitutional principles violated, and the role of Brazil's Labor Prosecution Service in repression, prevention, and education. The analysis focuses on legal, institutional, and social dimensions, supported by specialized document and literature review. It discusses manifestations of harassment, organizational dynamics, psychological and democratic effects on workers, challenges in accountability, and legislative proposals under debate to strengthen measures against the practice in both public and private sectors.*

**Keywords:** *electoral harassment; labor relations; citizenship; Labor Prosecution Service; democracy.*

## 1 Introdução

A cidadania política, expressão máxima da soberania popular, só encontra concretude em regimes democráticos quando o exercício do voto é livre, secreto e protegido de pressões indevidas. A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 consagra esse compromisso ao estabelecer, em seu artigo 14, que o voto será direto, secreto, universal e de igual valor para todos, e ao afirmar, no artigo 5º, inciso VIII, que ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou convicção filosófica ou política (BRASIL, 1988). Essas garantias fundamentais se aplicam não apenas no plano institucional, mas também nas relações privadas (eficácia horizontal) — especialmente nas relações de trabalho, em que a assimetria entre empregador e empregado pode favorecer interferências ilegítimas na liberdade de escolha política.

Embora esses direitos estejam formalmente assegurados, eles enfrentam limitações estruturais no mundo laboral. A subordinação hierárquica, a dependência econômica e determinadas práticas organizacionais comprometem o exercício pleno da liberdade política no trabalho. O assédio eleitoral ocorre quando condutas empregadoras induzem, pressionam ou coagem o trabalhador a aderir a preferências político-partidárias contrárias à sua vontade. Trata-se de uma forma de violência simbólica e estrutural que compromete fundamentos democráticos e enfraquece a autenticidade do sufrágio (FELICIANO; CONFORTI, 2022).

Historicamente, práticas de controle político estiveram ligadas à dominação econômica — como o “voto de cabresto” na Primeira República — e persistem em formatos contemporâneos, agora vinculados à estrutura empregatícia e aos espaços de poder privado (FELICIANO; CONFORTI,

2022). Na atualidade, sugestões discursivas, pressões funcionais e ameaças de demissão têm sido utilizadas como instrumentos de coerção política (CALCINI; MORAES, 2024).

A gravidade do fenômeno ganhou visibilidade nas eleições de 2018 e 2022, marcadas pelo aumento expressivo de denúncias ao Ministério Público do Trabalho, e só cresceu. Ao longo de 2024, foram registradas 905 ocorrências formais, das quais 409 envolveram órgãos da Administração Pública (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2025a). Esse cenário revela que o assédio eleitoral não se limita ao setor privado — ele atravessa também estruturas estatais que deveriam promover a neutralidade institucional.

Diante disso, o presente artigo propõe uma análise crítica e aprofundada sobre o assédio eleitoral nas relações laborais, com foco na atuação institucional do MPT e na interpretação constitucional das práticas de coerção política no trabalho. A pesquisa adota abordagem qualitativa, baseada em revisão bibliográfica e documental, com interpretação de normas nacionais e internacionais, jurisprudência trabalhista, e instrumentos institucionais produzidos por órgãos como MPT, CSJT e TSE.

A estrutura do texto organiza-se em oito capítulos: inicia-se pela fundamentação constitucional e legal; segue com as formas e dinâmicas da prática; os impactos sobre o ambiente laboral; a responsabilização jurídica dos agentes; a atuação institucional do MPT; os desafios enfrentados; as propostas legislativas em curso; e conclui com reflexões sobre o papel do trabalho na consolidação de uma cultura democrática pluralista.

## **2** Fundamentação Constitucional e Legal

A Constituição Federal de 1988 representa uma ruptura com práticas autoritárias, estabelecendo o Estado Democrático de Direito como base da ordem jurídica. Seus dispositivos garantem a liberdade política como direito fundamental. O artigo 5º, inciso VIII, veda discriminações por convicções ideológicas, enquanto o artigo 14 assegura a autenticidade do sufrágio por meio do voto direto, secreto, universal e de igual valor para todos (BRASIL, 1988). Como já dito, tais garantias se estendem às relações privadas (eficácia horizontal dos direitos fundamentais) e obrigam os empregadores a respeitarem a consciência política dos trabalhadores.

O Código Eleitoral (Lei nº 4.737/1965) disciplina atos que atentam contra a liberdade de voto. Os artigos 299 e 301 tratam, respectivamente,

da corrupção eleitoral e da coação no sufrágio — ambos com aplicabilidade reconhecida nas relações laborais, quando há instrumentalização do vínculo empregatício como forma de pressão ideológica (BRASIL, 1965).

Tramita no Senado Federal o Projeto de Lei nº 2.735/2022, que propõe a criação do artigo 299-A no Código Eleitoral. A proposta tipifica o assédio eleitoral como “pressão, intimidação ou coação por meio de relação de emprego ou hierarquia funcional, com o fim de influenciar o voto de subordinado”, com pena de reclusão de um a três anos, multa e garantia de estabilidade provisória para a vítima (BRASIL, 2022).

Na esfera trabalhista, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) autoriza o empregado a rescindir o contrato por falta grave do empregador (art. 483), já reconhecida pela jurisprudência como aplicável em casos de assédio eleitoral. Julgados vêm fixando também indenizações por dano moral individual e coletivo, em especial em ações civis públicas propostas pelo MPT (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO, 2023).

Complementa esse arcabouço a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo Decreto nº 62.150/1968, que veda a discriminação em matéria de emprego e profissão. De natureza supralegal, a norma reforça a obrigação de promover ambientes laborais livres de coerção ideológica (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1958). Nesse mesmo sentido, a Convenção nº 190 da OIT, adotada em 2019, ao estabelecer a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, abrange condutas que, embora não nominadas, podem incluir o assédio eleitoral. O conceito de violência e assédio previsto no artigo 1º, que compreende comportamentos suscetíveis de causar danos físicos, psicológicos ou econômicos, alcança a pressão exercida por empregadores para induzir escolhas políticas de seus empregados, sobretudo quando associada a ameaças de demissão, perda de benefícios ou outras represálias. Trata-se, portanto, de instrumento normativo internacional que, ao lado do ordenamento jurídico brasileiro — Constituição Federal, CLT e Código Eleitoral —, dá sustentação à atuação do Ministério Público do Trabalho no combate a práticas de assédio eleitoral e na proteção da liberdade de consciência e convicção política dos trabalhadores (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2019).

Por fim, a Resolução nº 355/2023, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), estabelece protocolos de tratamento processual para casos de assédio eleitoral, orientando magistrados e membros

do MPT sobre classificação, registro e acompanhamento de tais ações (CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2023).

### **3 Formas e Dinâmicas do Assédio Eleitoral**

O assédio eleitoral no trabalho manifesta-se por práticas explícitas, simbólicas e estruturais, cuja finalidade é influenciar ou restringir o posicionamento político do trabalhador (FELICIANO; CONFORTI, 2022). A ausência de tipificação legal específica não impede sua caracterização, já consolidada pela doutrina e jurisprudência (CALCINI; MORAES, 2024).

Na forma explícita, verifica-se coação direta: ameaças de demissão, exclusão de oportunidades, concessão de vantagens condicionadas ao voto, entre outros abusos do empregador. Tais condutas violam a dignidade da pessoa humana e comprometem a autenticidade do sufrágio, sendo reprimidas pela Justiça do Trabalho (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO, 2023).

A forma simbólica envolve sugestões veladas, narrativas ambíguas, envio de materiais político-partidários por canais internos ou exposição reiterada a posicionamentos ideológicos da liderança. Mesmo sem ameaça direta, esses atos produzem intimidação e desestimulam o dissenso — operando por meio da autocensura e conformismo institucional (FELICIANO; CONFORTI, 2022).

Outro padrão recorrente é a marginalização das dissidências: omissão diante de discriminação entre colegas, exclusão de reuniões estratégicas ou perda de protagonismo profissional por divergência ideológica. Como já assinalado, a Justiça tem reconhecido essas práticas como violação ao direito político do trabalhador.

Na esfera digital, o assédio ocorre por meio de grupos corporativos de mensagens, intranets e redes sociais. Empresas têm utilizado tais canais para impulsionar campanhas ou monitorar postagens de seus colaboradores, extrapolando os limites da autoridade contratual (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2022). A legislação brasileira ainda não regula integralmente o direito à liberdade política no espaço digital de trabalho, o que configura lacuna jurídica relevante.

No setor público, práticas como uso da estrutura institucional em campanhas, convocação de servidores para atos políticos ou omissão diante de perseguições ideológicas também configuram assédio. Em 2024, o MPT registrou 409 denúncias nessa categoria, destacando a

vulnerabilidade até em ambientes que deveriam ser neutros (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2025a).

A perpetuação dessas condutas está relacionada à falta de códigos internos, inexistência de canais seguros de denúncia e baixa formação jurídica das lideranças. A dependência econômica dificulta a reação dos trabalhadores, gerando silenciamento e reforçando a cultura de submissão ideológica.

O assédio eleitoral, portanto, não se limita aos ciclos eleitorais: em muitas organizações, ele é contínuo e institucionalizado. Repressão jurídica, formação ética e ações educativas são fundamentais para promover espaços profissionais pluralistas e compatíveis com os valores democráticos (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2025a).

## **4 Impactos do Assédio Eleitoral no Ambiente Laboral**

O assédio eleitoral provoca efeitos significativos na dimensão subjetiva dos trabalhadores, no ambiente institucional e no processo democrático. Ao transformar o espaço laboral em instrumento de coerção política, compromete direitos fundamentais e corrompe a função cidadã do trabalho.

No plano individual, trabalhadores submetidos à pressão ideológica relatam sintomas como ansiedade, medo e insegurança, além de dificuldades interpessoais e queda de desempenho profissional. Estudos divulgados na *Revista Labor* revelam que a exposição prolongada a esse tipo de prática pode desencadear síndromes psíquicas associadas ao burnout, depressão e fobia social (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2025b). Apesar da expansão de protocolos de saúde emocional nas organizações, ainda é rara a integração entre bem-estar psicológico e liberdade política nas políticas internas.

No plano simbólico, o assédio eleitoral degrada a cultura institucional. Ambientes profissionalmente autoritários tendem a impor alinhamentos ideológicos e punir o dissenso. A vigilância ideológica se converte em prática de gestão, desestimulando a crítica e promovendo a homogeneização política.

Coletivamente, a prática compromete a integridade do voto, distorcendo sua autenticidade. O sufrágio deixa de expressar convicções para tornar-se reflexo de estratégias defensivas, esvaziando sua função democrática. Além disso, rompe-se o princípio da igualdade política, pois

determinados grupos laborais — como terceirizados e informais — são alvos preferenciais da coerção, ampliando desigualdades estruturais (FELICIANO; CONFORTI, 2022).

Em médio e longo prazos, os impactos incluem alienação política, descrédito nas instituições e naturalização da coerção ideológica como prática legítima de liderança. O ambiente de trabalho, quando contaminado por essas dinâmicas, deixa de cumprir sua função republicana de promoção da cidadania e passa a reproduzir lógicas autoritárias sob disfarce institucional.

Portanto, enfrentar o assédio eleitoral é mais que punir condutas isoladas: é construir espaços que valorizem o dissenso, respeitem a pluralidade e promovam o protagonismo democrático dos trabalhadores.

## **5 Atuação Institucional do Ministério Público do Trabalho**

O enfrentamento ao assédio eleitoral nas relações de trabalho demanda atuação institucional articulada, especializada e contínua. O Ministério Público do Trabalho (MPT), nesse cenário, tem consolidado protagonismo por meio de estratégias que conjugam repressão jurídica, produção normativa e campanhas educativas voltadas à promoção da liberdade política no espaço laboral (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2024a).

No plano repressivo, o MPT atua mediante ações civis públicas, procedimentos administrativos, medidas cautelares e Termos de Ajustamento de Conduta (TACs), responsabilizando empregadores que violam os direitos políticos de seus trabalhadores. Em julgamento paradigmático, o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região condenou uma empresa ao pagamento de R\$ 100 mil em danos morais coletivos, após transmissão de lives eleitorais durante o expediente (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO, 2023).

A frente normativa destaca-se pela elaboração da Nota Técnica nº 01/2024, pelas coordenadorias CONAP e COORDIGUALDADE, que define o assédio eleitoral como conduta que busca coagir ou influenciar o voto de trabalhadores por meio de pressões diretas ou indiretas (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2024). O documento tem sido referência interpretativa em manifestações processuais e fundamentações judiciais. Em outra iniciativa, o MPT contribuiu para a Resolução nº 355/2023, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), que estabelece protocolo

para identificação e tratamento processual dos casos relacionados ao tema, promovendo padronização técnica e rastreabilidade institucional (CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2023).

O eixo educativo da atuação institucional se materializou, entre outras iniciativas, na campanha nacional “O voto é seu e tem a sua identidade”, lançada em 2022. A estratégia mobilizou plataformas digitais, redes sociais, influenciadores, sindicatos e instituições de ensino, difundindo vídeos, podcasts e cartilhas com linguagem acessível voltada à conscientização dos direitos políticos dos trabalhadores (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2022). A *Cartilha sobre Assédio Eleitoral no Trabalho* tornou-se ferramenta importante para difusão prática do conceito, trazendo exemplos concretos de condutas abusivas, orientações jurídicas e canais formais de denúncia.

Complementando essa atuação, o MPT celebrou acordos de cooperação com o Tribunal Superior Eleitoral (TSE), o Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) e entidades da sociedade civil. Esses instrumentos visam promover articulação interinstitucional, formação cidadã, integração de canais de denúncia e fluxos coordenados de investigação. Segundo o TSE, o acordo firmado em 2024 objetiva o enfrentamento ao assédio eleitoral nas eleições municipais, por meio de ações conjuntas e campanhas educativas (TRIBUNAL SUPERIOR ELEITORAL, 2024).

A atuação do MPT, portanto, supera a função repressiva tradicional e assume formato transversal, voltado à afirmação dos direitos políticos como dimensão indissociável da cidadania laboral. O trabalho é reconhecido como espaço legítimo de expressão democrática, onde a pluralidade política deve ser protegida como valor institucional. Esse paradigma aproxima o Ministério Público brasileiro de modelos proativos adotados em democracias consolidadas, promovendo intervenção estruturante com impacto jurídico, cultural e educacional.

## **6** Desafios Operacionais e Estratégias de Superação

Apesar dos avanços promovidos pela atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT) e pela Justiça do Trabalho, o enfrentamento ao assédio eleitoral ainda encontra obstáculos significativos de ordem estrutural, jurídica, institucional e cultural. Um dos maiores desafios é a subnotificação dos casos, diretamente relacionada à fragilidade da denúncia. Muitos trabalhadores permanecem em silêncio por medo de represálias, perda do emprego ou exclusão social no ambiente

organizacional. Essa omissão é reforçada pela dependência econômica, pela precarização das relações laborais e pela naturalização da interferência política no espaço profissional.

A dificuldade na produção de provas é outro entrave relevante. O assédio eleitoral costuma se manifestar por meio de gestos ambíguos, narrativas veladas ou omissões estratégicas, o que dificulta a configuração jurídica objetiva e o êxito na instrução probatória. A ausência de registros formais, o receio de testemunhar e a escassez de documentação comprobatória dificultam o reconhecimento da conduta em sede judicial. Em razão disso, tem se consolidado a valorização da presunção fundada em indícios contextuais, reiteradas manifestações institucionais e padrões organizacionais que evidenciam direcionamento político não consentido (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2024a).

A lacuna normativa interna nas empresas e nos órgãos públicos contribui para a persistência do problema. Muitas organizações não possuem códigos de ética ou manuais de conduta que prevejam a vedação explícita ao uso do ambiente de trabalho para coerção político-partidária. Mesmo quando existem programas de integridade, estes costumam se limitar à prevenção de assédio moral ou sexual, sem abordar aspectos relacionados à liberdade política dos trabalhadores. A ausência de cláusulas específicas fragiliza a responsabilização institucional e demonstra a necessidade de revisão dos modelos de compliance existentes, com inclusão da dimensão político-cidadã nas políticas de governança corporativa.

Do ponto de vista interinstitucional, observa-se que, embora existam acordos entre MPT, TSE, CNMP e CSJT, ainda há necessidade de melhor articulação prática entre os órgãos. Falta interoperabilidade de sistemas, compartilhamento efetivo de dados, fluxo coordenado de triagem de denúncias e mecanismos conjuntos de formação institucional. Frente a esses desafios, algumas estratégias vêm sendo desenvolvidas para aprimorar o enfrentamento ao assédio eleitoral. No plano legislativo, destaca-se o Projeto de Lei nº 2.735/2022, que propõe a tipificação penal autônoma da prática. A aprovação da proposta poderá conferir maior segurança jurídica, ampliar os mecanismos repressivos e proteger a vítima com estabilidade provisória após a denúncia (BRASIL, 2022). No âmbito organizacional, recomenda-se a criação de canais internos de denúncia independentes e sigilosos, administrados por comitês neutros e auditados externamente — sobretudo em entidades públicas e empresas estatais. A implantação desses mecanismos de escuta é essencial para garantir acolhimento institucional e proteção contra represálias.

A atualização dos códigos de conduta com cláusulas específicas sobre neutralidade política, capacitação de lideranças sobre direitos fundamentais e inclusão da pauta ideológica nos programas de compliance são igualmente relevantes. Além disso, entidades representativas como sindicatos, CIPAs, conselhos institucionais e comissões de ética podem desempenhar papel estratégico na prevenção e no monitoramento das práticas abusivas, oferecendo instâncias internas de mediação, escuta qualificada e protagonismo dos trabalhadores.

No campo da educação política, recomenda-se ampliar o alcance das campanhas institucionais voltadas à promoção da cidadania e da liberdade política no trabalho. A experiência da campanha “O voto é seu e tem a sua identidade”, acima citada, mostrou o potencial transformador da comunicação pública quando orientada por princípios de inclusão, pluralidade e acessibilidade (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2022). O fortalecimento dessa frente exige parcerias com instituições de ensino, sindicatos, redes comunitárias e veículos de comunicação alternativa, garantindo que trabalhadores em situação de vulnerabilidade tenham acesso à informação qualificada e mecanismos efetivos de proteção.

## **7** Aperfeiçoamento Normativo: Propostas Legislativas em Curso

O aprimoramento do ordenamento jurídico é essencial para enfrentar o assédio eleitoral no trabalho com maior efetividade. Embora normas constitucionais, convenções internacionais e decisões judiciais ofereçam fundamentos relevantes, ainda falta uma abordagem normativa específica que atribua centralidade ao fenômeno e uniformize seu tratamento. Nesse contexto, a proposta legislativa em tramitação — Projeto de Lei nº 2.735/2022 — ganha destaque por propor a criação do artigo 299-A no Código Eleitoral, tipificando o assédio eleitoral laboral com elementos próprios da relação de subordinação funcional (BRASIL, 2022). A previsão de pena de reclusão, multa e estabilidade provisória da vítima representa avanço tanto repressivo quanto simbólico, conferindo proteção legal autônoma ao trabalhador enquanto sujeito de direitos políticos.

Do ponto de vista técnico, a criação de tipo penal específico supera a necessidade de interpretações analógicas e delimita com precisão os elementos caracterizadores da conduta. Isso facilita a atuação dos órgãos de investigação, o enquadramento judicial e a consolidação jurisprudencial sobre o tema. Além disso, permite o tratamento sistemático

do assédio eleitoral como crime que atenta contra a ordem democrática, com instrumentos processuais adequados e previsibilidade normativa. Contudo, é fundamental que esse avanço penal venha acompanhado de reformas nas esferas trabalhista e civil.

Na CLT, por exemplo, não há dispositivos que tratem diretamente da neutralidade política no ambiente de trabalho ou que imponham deveres organizacionais de prevenção à coerção ideológica. A inclusão de cláusulas sobre liberdade política nos códigos de conduta e programas de integridade corporativa poderia fortalecer essa proteção no plano infralegal. Recomenda-se que tais normas abranjam também o uso de plataformas digitais institucionais, que vêm sendo empregadas para impulsionamento eleitoral e vigilância política, inclusive fora do expediente. A regulamentação desses canais — como WhatsApp corporativo, intranets e sistemas de comunicação interna — é necessária para assegurar que seu uso respeite os princípios da impessoalidade e pluralidade ideológica.

No setor público, o aperfeiçoamento normativo passa pela edição de resoluções conjuntas entre MPT, TSE e CSJT, estabelecendo diretrizes para tratamento de denúncias, proteção dos servidores e responsabilização funcional dos gestores que instrumentalizam estruturas institucionais para fins eleitorais. A ampliação das parcerias já iniciadas deve incluir mecanismos de formação regular, fluxos interinstitucionais de apuração e bancos de dados compartilhados, como forma de garantir respostas mais ágeis e padronizadas. Além disso, recomenda-se a criação de normas internas nas administrações públicas que proíbam expressamente o uso da estrutura institucional para pressionar servidores em relação à sua escolha política — especialmente em cargos comissionados e funções de confiança.

No campo pedagógico, o direito à liberdade política no trabalho precisa ser incorporado nas diretrizes curriculares da formação profissional e nas ações educativas promovidas por entidades públicas e privadas (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2022). Para que essas ações tenham continuidade, é necessário que o aperfeiçoamento normativo preveja recursos públicos e obrigatoriedade institucional de inclusão da pauta em ciclos eleitorais futuros.

Por fim, é importante que o aperfeiçoamento legislativo não se restrinja à criminalização. A construção de uma cultura organizacional pluralista exige normas que estimulem a valorização do dissenso, a implementação de canais seguros de escuta e a responsabilização institucional por condutas que violem a liberdade de consciência.

Apenas com esse conjunto normativo articulado — penal, trabalhista, administrativa e educativa — será possível enfrentar o assédio eleitoral como fenômeno estrutural, assegurando a legitimidade democrática no ambiente de trabalho.

## **8 Conclusão**

O assédio eleitoral nas relações de trabalho configura violação direta à liberdade política, à dignidade da pessoa humana e à autenticidade do sufrágio, compromissos fundamentais do Estado Democrático de Direito. Ao instrumentalizar vínculos profissionais como forma de coerção ideológica, essa prática distorce a função republicana do trabalho e fragiliza o vínculo entre cidadania e contrato laboral.

A análise desenvolvida neste artigo evidencia que o assédio eleitoral é um fenômeno estrutural, presente em diferentes formatos — da coação explícita à pressão simbólica — com efeitos psicossociais e institucionais graves. A atuação do Ministério Público do Trabalho revela-se estratégica, articulando repressão jurídica, produção normativa especializada, campanhas educativas e articulação interinstitucional. Embora existam obstáculos operacionais e normativos, os avanços registrados demonstram que a prática não está mais invisibilizada, e que existem instrumentos jurídicos e políticos para seu enfrentamento.

O aperfeiçoamento do ordenamento legal, especialmente por meio da tipificação penal proposta pelo Projeto de Lei nº 2.735/2022, representa passo relevante. No entanto, a superação definitiva do assédio eleitoral exige mais que normas punitivas: requer transformação cultural das organizações, ampliação das garantias institucionais e promoção ativa da pluralidade ideológica no espaço laboral.

Conclui-se que o trabalho não pode ser território de submissão partidária. Ele deve constituir ambiente de liberdade, diversidade e participação democrática. A proteção da consciência política do trabalhador é condição essencial para que o voto — expressão maior da soberania popular — seja resultado da vontade livre, e não da imposição hierárquica. O enfrentamento ao assédio eleitoral, portanto, é também defesa da própria democracia constitucional.

## Referências Bibliográficas:

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 28 ago. 2025.

BRASIL. **Lei nº 4.737, de 15 de julho de 1965**. Institui o Código Eleitoral. Brasília, DF: Senado Federal, 1965. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L4737compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L4737compilado.htm). Acesso em: 28 ago. 2025.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 2.735, de 2022**. Acrescenta artigo à Lei nº 4.737, de 15 de julho de 1965 – Código Eleitoral, para tipificar o assédio eleitoral no ambiente de trabalho. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/155054/pdf>. Acesso em: 09 jul. 2025.

CALCINI, Ricardo; MORAES, Leandro Bocchi de. O que é assédio eleitoral e quais os impactos nas relações de trabalho. **Consultor Jurídico**, São Paulo, set. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-set-26/o-que-e-assedio-eleitoral-e-quais-os-impactos-nas-relacoes-de-trabalho/>. Acesso em: 09 jul. 2025.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Resolução nº 355/CSJT, 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. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/215819>. Acesso em: 09 jul. 2025.

FELICIANO, Guilherme G.; CONFORTI, Luciana P. Assédio eleitoral: o que é, como é, por que é? – parte 1. **JOTA**, São Paulo, dez. 2022. Disponível em: <https://www.jota.info/tributos-e-transacoes/assedio-eleitoral-o-que-e-como-e-por-que-e-31072022>. Acesso em: 09 jul. 2025.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Cartilha sobre assédio eleitoral no trabalho**. PRT 23ª Região, Cuiabá, 2022. Disponível em: <https://www.prt23.mpt.mp.br/2250-cartilha-orienta-como-prevenir-e-combater-assedio-eleitoral>. Acesso em: 09 jul. 2025.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Nota Técnica nº 01/2024 – CONAP/COORDIGUALDADE. **Nota Técnica sobre princípios e diretrizes referentes ao combate ao assédio eleitoral no âmbito da Administração Pública Municipal**. Brasília, 2024. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nt-n-01-2024-coor-digualdade-e-conap-assedio-eleitoral.pdf>. Acesso em: 09 jul. 2025.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Relatório mostra atuação do MPT contra assédio eleitoral nas eleições de 2024**. Cuiabá: PRT 23ª Região, 2025a. Disponível em: <https://www.prt23.mpt.mp.br/2391-relatorio-mostra-atuacao-do-mpt>. Acesso em: 09 jul. 2025.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. O assédio eleitoral continua: MPT amplia mecanismos de combate ao problema no pleito de 2024. **Revista Labor**. Ano X, n. 14, verão de 2025. Brasília: Secretaria de Comunicação Social do MPT, 2025b. Disponível em: [https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/revista-labor/revista-labor-a-no-x-no-14-2024/@@display-file/arquivo\\_pdf](https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/revista-labor/revista-labor-a-no-x-no-14-2024/@@display-file/arquivo_pdf). Acesso em: 09 jul. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 111 sobre discriminação em matéria de emprego e profissão**. Genebra: OIT, 1958. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C111](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111). Acesso em: 28 ago. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 190 sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho**. Genebra: OIT, 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190). Acesso em: 28 ago. 2025.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO. **Processo nº 0011042-18.2023.5.15.0060**. Recurso ordinário. 9ª Câmara. Relator: Marcelo Garcia Nunes. Julgado em jul. 2024. Empresa realizou “live” com conteúdo voltado a influenciar o voto de empregados. Vedação à entrada de disseminadores profissionais de propaganda política no estabelecimento empresarial. Campinas, 2024. Disponível em: <https://trt15.jus.br/noticia/2024/9a-camara-condena-empresa-por-assedio-eleitoral-no-ambiente-de-trabalho>. Acesso em: 09 jul. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR ELEITORAL. **TSE e MPT firmam acordo para combate ao assédio eleitoral nas eleições municipais de 2024**. Brasília, 2024. Disponível em: <https://www.tse.jus.br/comunicacao/noticias/2024/Setembro/tse-e-mpt-firmam-acordo-para-o-combate-ao-assedio-eleitoral-no-ambiente-de-trabalho>. Acesso em: 09 jul. 2025.

## CAPÍTULO 9

# Neutralidade Política no Ambiente de Trabalho como Estratégia de Prevenção ao Assédio Eleitoral

Adriana Maria Silva Cutrim<sup>57</sup>

**Resumo:** O artigo analisa o assédio eleitoral no trabalho à luz das normas nacionais e internacionais, destacando sua violação aos direitos fundamentais e os impactos negativos para a governança corporativa. Com base em casos concretos, propõe a neutralidade política institucional como medida de prevenção, garantindo ambientes de trabalho seguros e saudáveis. A abordagem enfatiza que a liberdade de expressão não pode justificar coerções ou práticas discriminatórias no trabalho, sendo papel da empresa proteger a dignidade, o voto livre e a integridade do processo democrático.

**Palavras-chave:** Assédio eleitoral; neutralidade política; direitos fundamentais; governança corporativa

**Abstract:** *The article examines electoral harassment in the workplace in light of national and international norms, highlighting its violation of fundamental rights and its negative effects on corporate governance. Drawing on real-world cases, it proposes institutional political neutrality as a preventive measure to*

---

<sup>57</sup>Procuradora do Ministério Público do Trabalho, em São Paulo. Procuradora do Trabalho designada para atuar nas Eleições Municipais 2024 no Estado de São Paulo (prevenção e combate ao assédio eleitoral). Vice-coordenadora regional da Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade e Eliminação da Discriminação no Trabalho, do Ministério Público do Trabalho, em São Paulo. Coordenadora do grupo de trabalho "Inclusão de Pessoas Neurodivergentes no Trabalho", do Ministério Público do Trabalho. Mestranda em Direito pela Universidade de São Paulo - USP. Auditora-Fiscal do Trabalho, entre os anos 2007 a 2012. Advogada Trabalhista, entre os anos 2004 a 2007. Escritora de obras jurídicas.

*ensure safe and healthy work environments. The analysis underscores that freedom of expression cannot justify coercion or discriminatory practices at work, and that companies have a duty to safeguard human dignity, free voting, and the integrity of the democratic process.*

**Keywords:** Electoral harassment; political neutrality; fundamental rights; corporate governance

## 1 Introdução

A crescente onda de polarização política no Brasil tem ultrapassado os limites do debate público e alcançado o ambiente de trabalho, gerando um fenômeno que vem sendo identificado pela doutrina como assédio eleitoral nas relações de trabalho. Segundo dados do Ministério Público do Trabalho (MPT), nas eleições presidenciais de 2022 foram recebidas mais de 3.100 denúncias de assédio eleitoral, um aumento de quase 1.400% em relação ao pleito de 2018. Tais números tem apontado uma tendência de instrumentalização das relações de trabalho como meio de coação ideológica, com consequências graves e impacto direto no ambiente de trabalho.

O presente artigo tem como objetivo analisar juridicamente o assédio eleitoral no trabalho à luz das normas nacionais e internacionais de proteção aos direitos humanos trabalhistas, especialmente a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e demais normas correlatas. A partir desse contexto, propõe-se uma abordagem estratégica de gestão fundada na **neutralidade política institucional** como forma de prevenir o assédio eleitoral que passa necessariamente pela adoção de uma postura institucional clara: **empresa não é partido político e não deve apoiar, repudiar, influenciar ou mobilizar seus trabalhadores em favor ou contra qualquer candidato, partido ou ideologia**. O eixo central dessa abordagem é evidenciar os efeitos nocivos da politização indevida nas relações de trabalho e, ao mesmo tempo, apontar caminhos para a construção de uma cultura organizacional ética, plural e orientada para os fins próprios da atividade empresarial, em especial, a geração de valor para a sociedade.

Diante desse cenário, torna-se imperativo discutir os limites da liberdade de expressão no ambiente de trabalho e a responsabilidade das empresas na prevenção desta prática, para a promoção de um ambiente de trabalho seguro e saudável. Todavia, a discussão transcende o período eleitoral: trata-se de estabelecer princípios duradouros de

boas práticas de governança e *compliance* que assegurem o respeito aos direitos fundamentais e à função social da empresa, em conformidade com o ordenamento jurídico pátrio e os compromissos internacionais assumidos pelo estado brasileiro.

## 2 Marcos normativos

O Brasil é signatário de relevantes tratados internacionais sobre direitos humanos que consagram a igualdade e a liberdade política como pilares universais da dignidade da pessoa humana. Entre esses instrumentos, destaca-se a **Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH)**, cujo **artigo 2º** estabelece que: *“Todos os seres humanos podem invocar os direitos e as liberdades proclamados na presente Declaração, sem distinção alguma, nomeadamente de raça, de cor, de sexo, de língua, de religião, de **opinião política** ou outra, de origem nacional ou social, de fortuna, de nascimento ou de qualquer outra situação.”*

Complementarmente, o **Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (PIDCP)**, incorporado ao ordenamento jurídico brasileiro pelo Decreto nº 592/1992, dispõe no **artigo 25** que *“Todos os cidadãos gozarão, sem restrições indevidas, dos seguintes direitos e oportunidades: [...] b) Votar e ser eleito em eleições periódicas, autênticas, realizadas por sufrágio universal e **por voto secreto, que garantam a livre expressão da vontade dos eleitores.**”*

No âmbito da **Organização Internacional do Trabalho (OIT)**, a **Convenção nº 111**, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto nº 62.150/1968, ao tratar da discriminação em matéria de emprego e profissão, estabelece em seu **artigo 1º** que constitui discriminação *“toda distinção, exclusão ou preferência fundada, entre outras razões, em **opinião política** que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou profissão”*.

No plano constitucional, a **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**, já em seu **art. 1º**, consagra como fundamentos do Estado brasileiro a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, bem como o pluralismo político. Tais fundamentos informam a interpretação de todo o ordenamento jurídico e estabelecem o alicerce democrático da liberdade de escolha política dos cidadãos e cidadãs.

O **art. 5º**, inciso VIII, da Constituição Federal, reforça esse entendimento ao estabelecer que: *“ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou **política.**”* Ademais, o **art.**

**14** dispõe que a soberania popular será *exercida pelo sufrágio universal e pelo voto direto e secreto, com valor igual para todos.*

Dessa moldura normativa, extraem-se duas premissas fundamentais:

**1ª - A liberdade de voto é um direito fundamental do cidadão,** alicerçado em uma vasta rede de normas constitucionais e internacionais que asseguram o direito à livre manifestação da vontade política, sem qualquer interferência indevida, especialmente no contexto das relações de trabalho;

**2ª - O assédio eleitoral no ambiente de trabalho configura violação de direitos fundamentais, sob duas perspectivas:**

a) **Perspectiva individual:** o assédio eleitoral representa grave afronta à liberdade de consciência e manifestação política do trabalhador, violando seu direito de votar conforme suas convicções, de forma livre e sem coação.

b) **Perspectiva coletiva:** o assédio eleitoral configura conduta atentatória à própria higidez do processo democrático, violando o direito coletivo à igualdade de condições entre candidatos e à integridade do sufrágio. Nessa perspectiva coletiva, tal prática possui potencial destrutivo para a democracia, pois compromete a regularidade do pleito eleitoral e, em consequência, põe em risco a própria democracia.

A utilização da estrutura empresarial como instrumento de pressão política viola frontalmente os direitos fundamentais dos trabalhadores e compromete o princípio da paridade democrática. Trata-se, assim, de uma violação multidimensional: à liberdade política, à dignidade do trabalhador, à função social da empresa e à própria legalidade do processo democrático.

Portanto, o assédio eleitoral deve ser entendido como forma grave de violência institucional, que exige resposta firme e articulada por parte do sistema de justiça, em especial dos órgãos de proteção aos direitos fundamentais e da Justiça do Trabalho, diante de sua missão constitucional de assegurar o valor social do trabalho e a dignidade humana nas relações de trabalho.

### **3 Conceito, caracterização e vias de manifestação do assédio eleitoral trabalhista**

O ordenamento jurídico pátrio ainda não delineou os contornos legais do assédio eleitoral trabalhista. Talvez o que seja mais próximo, do ponto de vista normativo, de um conceito de assédio eleitoral trabalhista, seja a definição trazida pela **Resolução n. 355 de 2023** do Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Nos termos do art. 2º da referida resolução, entende-se por 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. Configura, igualmente, assédio eleitoral a prática de coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento, no intuito de influenciar ou manipular o voto, apoio, orientação ou manifestação política de trabalhadores e trabalhadoras no local de trabalho ou em situações relacionadas ao trabalho.

O conceito jurídico de assédio eleitoral representa um grande avanço normativo, pois reconhece expressamente a possibilidade de práticas ilícitas com origem na discriminação por orientação política e admite múltiplas formas de exteriorização da conduta, desde a coação direta até o constrangimento velado. Contudo, como todo texto normativo, guarda limitações e não contempla todas as hipóteses que se verificam na realidade concreta — especialmente a prática do assédio pela via da promessa de benefícios, que também carrega inegável potencial de subverter a livre expressão da vontade política do trabalhador.

Diante dessa limitação, impõe-se à doutrina a tarefa de suprir a omissão legislativa mediante a formulação de um conceito mais abrangente, orientado pelos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da igualdade, do pluralismo político e da liberdade de consciência. Assim, para esse estudo, propomos a seguinte definição doutrinária de assédio eleitoral trabalhista:

Assédio eleitoral trabalhista é a conduta abusiva que, no contexto da relação de trabalho, atenta contra os direitos fundamentais do trabalhador, quando o empregador, seus prepostos ou mesmo colegas de trabalho procuram influenciar ou manipular o voto, apoio ou manifestação política do indivíduo, seja por meio de ameaça, coação, discriminação ou promessa de benefícios, tanto no ambiente laboral quanto em situações a ele conexas.

A partir desse conceito, pode-se depreender que o assédio eleitoral pode se manifestar por meio de três vias:

a) **Via da ameaça ou coação** – Quando o trabalhador é constrangido mediante pressões diretas ou indiretas (ameaça de demissão, rebaixamento, perda de benefícios);

b) **Via da promessa de benefícios** – Quando se oferece vantagem indevida em troca de apoio político (promoções, bonificações, manutenção no cargo);

c) **Via da discriminação** – Quando o trabalhador sofre retaliações, exclusões, diferenciações no tratamento ou ambiente hostil em razão de sua opinião política divergente.

A conceituação ora proposta mostra-se mais abrangente e compatível com os princípios e normas nacionais e internacionais e busca orientar a atuação institucional ao oferecer parâmetros seguros para a repressão e prevenção do assédio eleitoral nas relações de trabalho.

No entanto, para além do enfrentamento jurídico propriamente dito, é imprescindível reconhecer que essa prática produz efeitos deletérios também no âmbito interno das organizações, tornando hostil o ambiente de trabalho, comprometendo a cultura organizacional, enfraquecendo as relações interpessoais, corroendo a integridade dos programas de *compliance* e expondo empregadores a riscos reputacionais.

Assim, é sob essa perspectiva ampliada, que ultrapassa a esfera unicamente jurídica e alcança a governança e a gestão organizacional, é que se impõe a análise dos riscos e impactos do assédio eleitoral no universo corporativo, tema que será aprofundado no próximo tópico.

## **4 Riscos e impactos do assédio eleitoral nas empresas: perspectivas jurídicas e organizacionais**

A prática de assédio eleitoral no ambiente de trabalho não é apenas uma violação ao ordenamento jurídico, mas representa um risco real à integridade, à governança, à produtividade e à sustentabilidade das organizações. Em um cenário cada vez mais atento à responsabilidade social corporativa e à conformidade com princípios democráticos, empresas que negligenciam esse aspecto estão sujeitas a graves consequências jurídicas e organizacionais.

## 4.1 Repercussões jurídicas

As repercussões jurídicas do assédio eleitoral são múltiplas e envolvem instâncias trabalhistas, eleitorais, civis e até penais. A depender da gravidade da conduta, do número de trabalhadores atingidos e da repercussão social, a responsabilização pode se dar por:

**a) Danos morais individuais:** A intimidação ou coação política viola diretamente a dignidade do trabalhador, ensejando reparação por danos morais, com base nos artigos 186 e 927 do Código Civil.

**b) Dano moral coletivo:** Quando a conduta se estende a grupos de trabalhadores ou se institucionaliza na cultura organizacional, há atuação do Ministério Público do Trabalho por meio de ações civis públicas, com pleito de indenização por danos morais coletivos em favor da coletividade lesada.

**c) Rescisão indireta:** O trabalhador pode rescindir seu contrato de trabalho por justa causa do empregador, conforme art. 483 da CLT, quando submetido a pressões ou ameaças em razão de sua opinião política.

**d) Multas e sanções eleitorais e penais:** A captação ilícita de sufrágio, nos termos do art. 41-A da Lei nº 9.504/1997, pode ensejar sanções à empresa e aos candidatos beneficiados, incluindo cassação de mandato e inelegibilidade.

## 4.2. Repercussões organizacionais

O assédio eleitoral, além de configurar violação a direitos fundamentais e ensejar responsabilização jurídica nas esferas trabalhista, cível, eleitoral e penal, também provoca sérias disfunções no plano da governança corporativa e da gestão da empresa. O tema ganha ainda mais relevo à luz da **mudança de paradigma consolidada pelo Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa do IBGC (2023)**, que amplia o conceito de governança para além do cumprimento normativo e da proteção dos interesses dos acionistas, passando a valorizar a geração de valor compartilhado, a atuação ética e a construção de relações sólidas com todas as partes interessadas (stakeholders).

A nova edição do Código reconhece explicitamente que **ética e propósito organizacional** são fundamentos estruturantes da boa governança. As organizações são, assim, chamadas a definir um propósito claro, alinhado aos seus valores e à sua responsabilidade perante a sociedade. Nesse contexto, os princípios de governança foram atualizados e

passam a ser: **integridade, transparência, equidade, responsabilização** (substituindo a antiga “prestação de contas”) e **sustentabilidade** (em lugar da “responsabilidade corporativa”). A mudança no Código reforça o papel das organizações como agentes de integridade democrática, respeito aos direitos humanos e promotoras de ambientes laborais seguros, saudáveis, inclusivos e que respeitem a pluralidade.

Sob essa nova ótica, **o assédio eleitoral deixa de ser um risco apenas jurídico e passa a ser compreendido como um risco reputacional e, sobretudo, como um desvio grave de governança**, por comprometer os fundamentos éticos da organização, fragilizar a confiança institucional e violar os princípios de integridade, equidade e sustentabilidade que regem a boa condução empresarial conforme o Código do IBGC (2023).

Entre os impactos organizacionais mais relevantes, destacam-se:

- a) Adoecimento mental e aumento do absenteísmo:** Ambientes de trabalho marcados por perseguição ideológica e insegurança emocional são propícios ao surgimento de transtornos mentais como ansiedade, depressão e *burnout*, elevando as taxas de afastamento e os custos organizacionais com saúde e previdência;
- b) Queda de produtividade e clima organizacional hostil:** A polarização política dentro da empresa incentiva a discórdia, estimula atos de assédio, afeta a motivação e reduz a colaboração entre colegas, impactando negativamente a entrega de resultados, a inovação e o engajamento com o propósito institucional;
- c) Alta rotatividade e perda de talentos:** A percepção de injustiça ou desrespeito leva à evasão de profissionais qualificados, afetando a continuidade do negócio e gerando custos com recrutamento, treinamento e perda de *know-how* estratégico;
- d) Danos reputacionais e riscos de descredenciamento ESG:** O envolvimento em escândalos de assédio eleitoral compromete a imagem pública da organização, podendo afastar investidores, fornecedores e clientes, além de prejudicar sua inserção em carteiras de investimentos socialmente responsáveis e critérios de certificação ESG.
- e) Descredibilidade de sistemas de *compliance*:** A omissão diante de denúncias de assédio eleitoral, bem como a conivência com práticas discriminatórias, fragiliza os sistemas de *compliance* e compromete a confiança nas estruturas de governança. Isso expõe

a empresa a sanções legais e compromete seu compromisso com os pilares éticos, especialmente o pilar social “S” de ESG.

Prevenir e combater o assédio eleitoral, portanto, deve ser encarado não apenas como uma obrigação jurídica, mas como **um compromisso de governança ética, sustentável e responsável**. Alinhar as práticas internas aos novos princípios do IBGC é uma medida de maturidade institucional e de conformidade com os parâmetros mais avançados da gestão contemporânea.

## **5 Casos práticos no Brasil**

As eleições gerais de 2022 representaram um marco na atuação institucional de combate ao assédio eleitoral no Brasil. O Ministério Público do Trabalho recebeu mais de 3.100 denúncias em todo o território nacional. Um aumento significativo em relação aos 212 registros das eleições de 2018. A escalada do fenômeno levou à emissão de notas técnicas, recomendações e ao ajuizamento de ações civis públicas em diversos estados, diante de um comportamento alarmante de interferência política nas relações de trabalho.

Entre os casos de maior repercussão, destaca-se o julgamento envolvendo uma grande empresa do setor varejista no Estado de Santa Catarina, condenada ao pagamento de R\$ 85 milhões por danos morais coletivos e individuais. Segundo dados constantes do processo, a organização obrigou seus empregados a participarem de atos políticos, usarem camisetas com símbolos partidários durante o expediente e promoveu eventos eleitorais nas dependências corporativas, amplamente divulgados em redes sociais, evidenciando o uso indevido da estrutura empresarial para fins político-partidários.

Em Minas Gerais, frigoríficos foram alvo de ações civis públicas após vincularem a distribuição de alimentos e benefícios financeiros à vitória de determinado candidato, além de organizarem comícios internos. Na Bahia, foi registrada uma conduta ainda mais grave: um empregador exigiu que os trabalhadores filmassem o momento do voto, como forma de comprovação de alinhamento político, em evidente violação ao sigilo do sufrágio e às liberdades de convicção do trabalhador.

Também se registraram episódios em que empregadores convocaram reuniões com seus funcionários e afirmaram que, caso o resultado das urnas não fosse favorável ao candidato que apoiava, a empresa encerraria suas atividades no dia seguinte. Tais declarações, ainda que

revestidas de dramatização, operaram como mecanismos de intimidação e ameaça, mobilizando o medo da perda do emprego para constranger politicamente os trabalhadores.

No entanto, os desdobramentos desses casos pós-eleição mostraram que **nenhuma dessas empresas, de fato, fechou suas portas após o resultado das eleições. Ao contrário, continuaram operando, expandindo seus negócios e gerando lucros.** Essa constatação é bastante significativa: em meio a discursos apocalípticos sobre os efeitos de uma possível mudança no cenário político, o cotidiano empresarial seguiu seu curso, a alternância democrática de poder não inviabilizou a livre iniciativa, não comprometeu a atividade econômica e tampouco ameaçou a sustentabilidade empresarial, como foi propagado nos chãos de fábrica durante o pleito eleitoral.

Diante desse cenário, torna-se evidente que o caminho para preservar tanto os direitos fundamentais dos trabalhadores e a higidez do processo eleitoral, quanto estabilidade organizacional, não está na imposição de posicionamentos políticos nem na instrumentalização do poder econômico. Está, sim, na adoção de uma postura de respeito e imparcialidade. É nesse contexto que se insere o próximo tópico, dedicado à **neutralidade institucional como estratégia de prevenção ao assédio eleitoral**, abordando as diretrizes éticas e organizacionais que devem orientar a conduta empresarial em períodos de disputa política.

## **6 Neutralidade política no ambiente de trabalho como estratégia de prevenção ao assédio eleitoral trabalhista**

A neutralidade política institucional é, antes de tudo, uma salvaguarda contra a interferência indevida da esfera ideológica nas relações de trabalho. Em contextos democráticos e pluralistas, a convivência respeitosa entre diferentes visões de mundo depende da criação de espaços que, embora acolham a diversidade, não sejam instrumentalizados por disputas eleitorais ou partidárias. O ambiente de trabalho é um desses espaços: por sua natureza subordinativa e assimétrica, exige proteção contra condutas que, sob o pretexto de liberdade de expressão, configurem coerção política.

O assédio eleitoral, caracterizado por ameaças, constrangimentos, promessas ou discriminações baseadas em convicções políticas, é uma

violação aos direitos fundamentais dos trabalhadores e uma afronta à ordem constitucional. Sua prevenção passa, necessariamente, pela adoção de uma postura institucional clara: **empresa não é partido político e não deve apoiar, repudiar, influenciar ou mobilizar seus trabalhadores em favor ou contra qualquer candidato, partido ou ideologia.**

### **6.1. Fundamentos jurídicos da neutralidade política no ambiente de trabalho**

A neutralidade política no ambiente de trabalho decorre de princípios constitucionais expressos, tais como:

- a) Dignidade da pessoa humana (art. 1º, III);
- b) Valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, IV);
- c) Liberdade de consciência e de convicção política (art. 5º, VI e VIII);
- d) Direito ao voto livre e secreto (art. 14, caput);
- e) Função social da empresa (art. 170, inciso III).

Tais dispositivos impõem ao empregador o dever de respeitar a autonomia privada e a liberdade política do trabalhador. No campo da legislação infraconstitucional, a neutralidade atua como barreira protetiva contra práticas que possam ser enquadradas como falta grave (CLT, art. 483) ou como infrações eleitorais e penais (Código Eleitoral, arts. 299 a 302). Ao declarar-se institucionalmente neutra, a empresa previne situações de risco jurídico, cria um ambiente de trabalho seguro, saudável e hígido, cumprindo sua função social.

### **6.2. Neutralidade e liberdade de expressão: harmonização necessária**

Um dos principais equívocos na discussão sobre neutralidade institucional é a confusão entre o dever de imparcialidade da empresa e o direito à liberdade de expressão dos indivíduos. A Constituição protege a manifestação de pensamento e opinião (art. 5º, IV e IX), mas essa proteção não é absoluta: no âmbito da relação de emprego, está limitada pelo dever geral de urbanidade, pela não discriminação e, sobretudo, pela **proibição do abuso do poder diretivo.**

O empregador, por deter poder diretivo e disciplinar, deve exercer sua liberdade de expressão, no ambiente de trabalho, de forma contida e impessoal. Isso significa que o empregador não pode valer-se de sua posição para induzir, influenciar ou coagir trabalhadores quanto a opções eleitorais, ainda que sob aparente espontaneidade.

Neste sentido, a neutralidade política no ambiente de trabalho não suprime a liberdade de expressão dos indivíduos. Pelo contrário, sua função precípua é justamente garantir que essa liberdade não se converta em instrumento de coerção, exclusão ou silenciamento. Trata-se de estabelecer um equilíbrio legítimo entre direitos fundamentais — a liberdade de consciência, de pensamento e de voto, de um lado, e o direito a um ambiente de trabalho hígido, equilibrado, livre de assédio e discriminação, de outro.

No Brasil, o direito à liberdade de expressão é assegurado pelo artigo 5º, incisos IV e IX, da Constituição Federal. Essa liberdade, porém, encontra limites quando entra em choque com outros direitos igualmente protegidos, como a dignidade humana, a igualdade, o direito ao trabalho em ambiente seguro e saudável e a vedação a qualquer forma de discriminação, violência e assédio, notadamente em razão de opinião política. No plano das relações de trabalho, essa tensão deve ser resolvida à luz da função social da empresa, do princípio da não discriminação (art. 7º, XXX da CF) e da boa-fé objetiva.

Em termos práticos, a harmonização entre neutralidade institucional e liberdade de expressão se dá a partir de **duas premissas complementares**:

**a) A neutralidade é um dever da empresa, não uma censura aos empregados**

A empresa, por deter poder hierárquico, econômico e disciplinar, está submetida a um dever especial de imparcialidade política. Isso significa que deve abster-se de manifestações institucionais em favor ou contra partidos, candidatos ou ideologias — o que inclui eventos internos, comunicados oficiais, postagens em redes corporativas, uso de símbolos partidários e falas públicas de seus dirigentes durante o expediente.

Essa abstenção, no entanto, **não impede que empregados e empregadores, em suas vidas privadas, tenham militância ativa, manifestem-se politicamente em redes pessoais ou fora do horário de trabalho**. A empresa apenas deve coibir manifestações que configurem pressão, propaganda ou constrangimento no ambiente de trabalho ou

relacionado ao trabalho, especialmente quando partem de superiores hierárquicos.

**b) A liberdade de expressão individual deve respeitar o ambiente de trabalho e os limites da convivência democrática**

Manifestações políticas entre colegas, ainda que não sejam proibidas em si, devem observar o princípio da civilidade e o respeito mútuo. Expressões que gerem hostilidade, provocação ou exclusão — especialmente em contextos de disparidade de poder — podem configurar abuso de direito ou até assédio. Nesse caso, a empresa tem o dever jurídico de intervir para preservar a higidez do ambiente laboral.

A doutrina da **proibição do abuso de direito** (art. 187 do Código Civil) e os princípios da OIT sobre não discriminação em razão de opinião política (Convenção nº 111) reforçam que a livre manifestação de pensamento não pode ser usada como escudo para práticas abusivas, intimidações ou favorecimentos indevidos.

É importante destacar que **quanto mais elevada a posição hierárquica, maior é o dever de autocontenção política no espaço de trabalho**. Gestores e dirigentes representam a empresa institucionalmente e, por isso, suas manifestações são mais facilmente interpretadas como orientações, pressões ou favorecimentos. A neutralidade institucional exige desses atores não apenas obediência às normas, mas vigilância ética contínua no ambiente de trabalho.

### **6.3. A neutralidade como medida preventiva institucional**

A neutralidade não é sinônimo de apatia cívica nem implica cerceamento da liberdade individual de empregados ou empregadores. Ela se refere à **postura institucional da organização**, que deve se abster de adotar posicionamentos políticos oficiais ou de permitir que tais posicionamentos sejam veiculados em seus canais oficiais, espaços físicos, reuniões ou rotinas corporativas.

Essa postura preventiva estrutura-se em três dimensões complementares:

- a) Comportamental:** os líderes devem zelar pela imparcialidade em suas comunicações e atitudes, evitando demonstrações de apoio político no ambiente de trabalho.
- b) Cultural:** a cultura organizacional deve reforçar o respeito à pluralidade de opiniões e desestimular manifestações políticas

partidárias durante o expediente, especialmente as que se traduzam em pressão, constrangimento ou exclusão.

- c) **Sistêmica:** a empresa deve formalizar sua neutralidade por meio de documentos institucionais, tais como código de conduta, políticas internas e declarações públicas, especialmente em períodos eleitorais, orientando todos os trabalhadores sobre os limites legais e éticos da atuação política no ambiente de trabalho.

Ao adotar essas medidas, a organização transforma a neutralidade em eixo estruturante da prevenção ao assédio eleitoral no trabalho, estabelecendo uma cultura de respeito, profissionalismo e foco nos objetivos da empresa.

## **7** Conclusão

O assédio eleitoral no ambiente de trabalho representa uma das formas mais insidiosas de violação aos direitos fundamentais dos trabalhadores e, simultaneamente, uma ameaça à integridade do processo democrático. Ao tentar controlar a consciência política dos empregados por meio de ameaças, promessas ou constrangimentos, o empregador extrapola os limites de seu poder diretivo e transforma a relação laboral em um instrumento de coerção ideológica.

Diante desse cenário, a adoção da neutralidade política institucional se impõe como uma boa prática de governança e como uma estratégia essencial de prevenção. Ao se posicionar de forma clara como espaço de convivência profissional, plural e apartidário, a empresa contribui para a construção de um ambiente de trabalho saudável, respeitoso e produtivo, ao mesmo tempo em que se protege contra riscos jurídicos, reputacionais e financeiros.

A neutralidade política no ambiente de trabalho, longe de ser uma omissão covarde, revela-se como uma postura ética. Ela não nega a liberdade política dos indivíduos e nem tolhe a liberdade de expressão, mas impede que essas liberdades se convertam em arma de controle hierárquico ou em critério ilegítimo de gestão. No Brasil, onde a Constituição Federal protege tanto o direito ao trabalho digno quanto o exercício da cidadania livre, é inaceitável que o medo ou a dependência econômica definam o voto.

E, por fim, não se pode deixar de registrar — com certa ironia — uma constatação importante: durante as eleições de 2022, não foram poucos os empresários que ameaçaram “fechar as portas” caso o resultado

das urnas não os agradasse. Fizeram vídeos, publicaram manifestos e transformaram seus negócios em palanques improvisados. Contudo, até o fechamento deste artigo, não há notícia de nenhuma dessas empresas que, de fato, tenha encerrado suas atividades em razão do resultado eleitoral. Ao contrário: continuam operando, vendendo, crescendo, como se tivessem descoberto que a democracia, embora barulhenta, não é incompatível com a livre iniciativa. Que o respeito às liberdades não afeta o lucro. Que a alternância política não inviabiliza a produtividade. E que, talvez, o que realmente faz uma empresa prosperar é a sua capacidade de focar no que lhe cabe: entregar valor à sociedade.

## Referências bibliográficas:

BRASIL. **Código Civil**. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.

BRASIL. **Código Eleitoral**. Lei nº 4.737, de 15 de julho de 1965.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**.

BRASIL. **Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968**. Promulga a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho sobre discriminação em matéria de emprego e profissão.

BRASIL. **Decreto nº 592, de 6 de julho de 1992**. Promulga o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos.

BRASIL. **Lei nº 9.504, de 30 de setembro de 1997**. Estabelece normas para as eleições.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho – CLT**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (CSJT). **Resolução nº 355, de 13 de setembro de 2023**. Dispõe sobre medidas de prevenção e enfrentamento do assédio eleitoral no âmbito das relações de trabalho. Brasília: CSJT, 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA – IBGC. **Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa**. 6. ed. São Paulo: IBGC, 2023.

NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948)**. Disponível em: <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>. Acesso em: 23 de maio de 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 111 sobre discriminação em matéria de emprego e profissão, 1958**. Genebra: OIT, 1958.



## CAPÍTULO 10

# Assédio Eleitoral e Perspectiva de Gênero: Manifestação de Violência Política contra as Mulheres nas Relações de Trabalho

Fernanda Barbosa Diniz<sup>58</sup>

**Resumo:** A violência política contra as mulheres afeta sua participação na vida pública e no trabalho: o assédio eleitoral, a discriminação por orientação política e atos antissindiciais dificultam sua presença na política, movimento sindical inclusive. A baixa representatividade feminina resulta em pautas que negligenciam suas demandas, comprometendo sua emancipação. A falta de mulheres no poder impacta toda a sociedade. O trabalho, para ser um espaço verdadeiramente político, necessita da atuação do Ministério Público do Trabalho na garantia de proteção contra esses ilícitos, especialmente quando praticados contra mulheres. Fortalecer a participação feminina é essencial para uma sociedade mais justa e igualitária.

**Palavras-chave:** Assédio eleitoral. Perspectiva de gênero.

**Abstract:** *Political violence against women affects their participation in public life and work. Electoral harassment, discrimination based on political orientation, and anti-union actions hinder their presence in politics, including in the union movement. Low female representation results in agendas that neglect*

---

<sup>58</sup>Procuradora do Trabalho. Pós-graduada em Direitos Humanos e em Psicanálise. Coordenadora Regional da COORDIGUALDADE do Rio de Janeiro. Vice gerente do Projeto estratégico do MPT Igualdade no Trabalho para todas as mulheres e para a População Negra. Integrante do Grupo de Trabalho para elaboração do Protocolo de Atuação com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional do Ministério Público.

*their demands, compromising their emancipation. The lack of women in power impacts the entire society. Work, to be a truly political space, requires the action of the Public Labor Prosecutor's Office to ensure protection against these illegal acts, especially when committed against women. Strengthening female participation is essential for a fairer and more equal society.*

**Keywords:** Electoral harassment. Gender perspective.

Nas primeiras décadas do século XX, a sociedade brasileira sustentava a ideia de que a participação das mulheres na vida pública era “incompatível com sua constituição biológica”, concepção reforçada tanto por autoridades quanto por “homens de ciência do período” (Rago, 2020, p. 603). No contexto de modernização pós-revolução industrial, predominavam discursos influenciados por padrões europeus que vinculavam a presença feminina no trabalho não apenas a uma ameaça à “honra feminina”, mas também à possível degeneração das famílias (Rago, 2020, p. 585).

Essas concepções de mundo têm raiz na reestruturação dos laços sociais com o advento do capitalismo, sendo que no ápice no século XIX, “a criação da figura da dona de casa em tempo integral” (Federici, 2017, p.145) era um fator central para reprodução dos trabalhadores (braços para o capitalismo), tendo em vista que “na sociedade capitalista, a ‘feminilidade’ foi construída como uma função-trabalho que oculta a produção da força de trabalho sob o disfarce de destino biológico” (Federici, 2017, p.31).

Portanto, ainda nos dias de hoje, “o trabalho doméstico e a família são os pilares da produção capitalista”, na medida em que “a disponibilidade de uma força de trabalho estável e disciplinada é uma condição essencial da produção em cada um dos estágios do desenvolvimento do capitalismo”. Associar a mulher aos trabalhos domésticos e de cuidados, como se fossem simples decorrências de sua condição feminina, é uma realidade compartilhada em escala global (Federici, 2019, p.69):

Em alguns países somos forçadas a uma produção intensa de crianças; em outros, nos dizem para não reproduzirmos, especialmente se somos negras ou contamos com auxílio do governo, ou que temos a tendência a reproduzir ‘pessoas causadoras de problemas’. Em alguns países nós produzimos trabalho pouco qualificado para o campo; em outros, produzimos trabalhadores técnicos qualificados. Mas em todos os países o nosso trabalho não assalariado e a função que realizamos para o capital são os mesmos.

Nesse contexto, a divisão sexual do trabalho atribuiu às mulheres as atividades de cuidado e reprodução da força de trabalho, confinando-as ao espaço doméstico. Paralelamente, os homens foram projetados não apenas para o protagonismo no mercado de trabalho assalariado, mas também para a esfera política. Dessa forma, enquanto as mulheres eram associadas ao ambiente doméstico e privado, aos homens cabia a ocupação dos espaços públicos.

Apesar do crescente questionamento desse paradigma, pesquisas recentes<sup>59</sup> ainda confirmam a persistência da divisão de atribuições, associando as mulheres à esfera privada, vinculadas ao trabalho doméstico não remunerado e sem reconhecimento social. Mesmo quando inseridas no mercado de trabalho assalariado, recebem salários inferiores aos pares masculinos, segundo dados do DIEESE (2023).

Na esfera política, leis brasileiras voltadas à promoção da participação feminina enfrentam obstáculos para sua efetivação<sup>60</sup>, apesar de seu caráter antidiscriminatório. As mulheres permanecem afastadas do exercício do poder, com poucas possibilidades de influenciar diretamente decisões políticas que as impactam. Essa exclusão foi historicamente legitimada pelo próprio ordenamento jurídico, que, por exemplo, demorou a reconhecer o direito ao voto feminino — garantido apenas no Código Eleitoral de 1932, quando foi instituído de forma facultativa para mulheres e homens acima de 60 anos.

---

59De acordo com o IPEA, em 2009, mulheres dedicavam 25 horas semanais com trabalhos domésticos, ao passo que os homens, apenas 10 horas (Disponível em: [www.ipea.gov.br/retrato/infograficos\\_uso\\_tempo.html](http://www.ipea.gov.br/retrato/infograficos_uso_tempo.html). Acesso em 13 de set. de 2023). Curiosamente, em pesquisa com recorte de gênero de população ocupada, o IBGE indica, no ano de 2009 (com amostragem nas cidades de Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre), que 11.687.000 homens e 9.590.000 mulheres possuíam ocupação. (Disponível em: [ftp.ibge.gov.br/Trabalho\\_e\\_Rendimento/Pesquisa\\_Mensal\\_de\\_Emprego/Evolucao\\_Mercado\\_Trabalho/retrospectiva2003\\_2009.pdf](http://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Mensal_de_Emprego/Evolucao_Mercado_Trabalho/retrospectiva2003_2009.pdf). Acesso em 13 de set. de 2023, página 39). Considerando as amostragens de ambas as pesquisas, nota-se que ainda que o número de mulheres e homens ocupados no mercado de trabalho seja quase equivalente, a quantidade de horas dedicadas aos afazeres domésticos é 150% maior para as mulheres.

60Em 2022, foi promulgada a Emenda Constitucional no. 117, que passa a “impor aos partidos políticos a aplicação de recursos do fundo partidário na promoção e difusão da participação política das mulheres, bem como a aplicação de recursos desse fundo e do Fundo Especial de Financiamento de Campanha e a divisão do tempo de propaganda gratuita no rádio e na televisão no percentual mínimo de 30% (trinta por cento) para candidaturas femininas”. O Tribunal Superior Eleitoral, contudo, adotou entendimento de que recursos não utilizados para fomentar a participação feminina podem ser utilizados em eleições seguintes (PET 0600416-75). Em acréscimo, a Lei no. 13.381/2019 concede, em seu art. 2º, anistia aos partidos políticos que não tenham utilizado os recursos destinados à participação feminina até as eleições de 2018, que “ não poderão ter suas contas rejeitadas ou sofrer qualquer outra penalidade.”

A obrigatoriedade do voto feminino foi instituída apenas em 1965, pela Lei no. 4.737, que exigiu o alistamento obrigatório também para as mulheres. Discursos “moralizantes” fundados em estereótipos de gênero estavam presentes nas “justificativas” para negação desse direito às mulheres, como destaca publicação do próprio Tribunal Superior do Trabalho:

Adversários do voto feminino declaram que, com ele, se teria decretada “a dissolução da família brasileira” (Moniz Freire. Anais. v. II, p. 233. In: ROURE, Agenor de, ob. cit. p. 233); que a mulher não possuía capacidade, pois não tinha, “no Estado, o mesmo valor que o homem”. E se indagava: “A mulher pode prestar o serviço militar, pode ser soldado ou marinheiro?” (Lacerda Coutinho. Anais. v. II, p. 285. In: ROURE, Agenor de. ob. cit., p. 283.) A proposta do voto feminino era “anárquica, desastrada, fatal” (SODRÉ, Lauro. Anais. v. II, p. 246. In: ROURE, Agenor de. ob. cit., p. 280).

A exclusão das mulheres dos espaços políticos contribuiu para a perpetuação de padrões de poder baseados em dinâmicas patriarcais, reforçando desigualdades sociais e a divisão sexual do trabalho. Essa ausência mantém as mulheres em posições de desvantagem, dificultando mudanças estruturais que poderiam ampliar sua participação e garantir maior equidade.

A feminização da pobreza, que permite a observação de que a condição feminina “resulta em taxas mais altas de pobreza” (Ferrito, 2021, p.70) possui relação direta com as desvantagens experimentadas pela mulher no mercado de trabalho assalariado, sendo um exemplo bastante palpável dessa desvantagem.

Contudo, como registrado por Amartya Sen (2000, p.220), “nada atualmente é tão importante na economia política do desenvolvimento quanto o reconhecimento adequado da participação e da liderança política, econômica e social das mulheres”. Segundo o autor, a equidade de gênero “é um aspecto crucial do desenvolvimento como liberdade” (2000, p.220).

Assim, para que as mulheres possam exercer plenamente o poder político, é essencial eliminar a violência política que ainda é praticada contra elas. Esse obstáculo concreto precisa ser removido para garantir uma participação equitativa e efetiva na esfera pública.

Segundo a Organização Mundial da Saúde (1996), o conceito de violência pode ser estabelecido como:

Uso intencional da força ou poder em uma forma de ameaça ou efetivamente, contra si mesmo, outra pessoa ou grupo ou comunidade, que ocasiona ou tem grandes probabilidades de ocasionar lesão, morte, dano psíquico, alterações do desenvolvimento ou privações.

A violência, enquanto uso do poder para restringir direitos, terá impacto bastante ampliado quando localizada na seara política. A Lei no. 14.192/2021 define, em seu art.3º, como “violência política contra a mulher toda ação, conduta ou omissão com a finalidade de impedir, obstaculizar ou restringir os direitos políticos da mulher”.

Nesse sentido, a violência política de gênero se estabelece como conduta ilícita direcionada especificamente contra as mulheres, de forma a restringir seus direitos políticos. Considerando que o exercício desses direitos é basilar para viabilizar possibilidades de intervenção e de participação no poder, e, portanto, possibilidades de que o poder governamental se estabeleça em favor das reivindicações das mulheres, a violência política de gênero não pode ser tolerada no âmbito das relações de trabalho. Neste espaço, a conduta ilícita que tem o potencial de restringir o exercício dos direitos políticos das mulheres, notadamente o direito ao voto livre e secreto, é a prática designada, pelo Ministério Público do Trabalho, como **assédio eleitoral**.

Durante as eleições de 2022, este ramo ministerial passou a receber um expressivo e inédito número de denúncias de cerceio do direito ao voto por empregadores que, através de condutas assediadoras, praticavam atos que potencialmente poderiam influenciar o voto livre de seus trabalhadores. Naquele momento, definiu-se a prática de assédio eleitoral como sendo “conduta abusiva que atenta contra a dignidade do trabalhador, submetendo-o a constrangimentos e humilhações, com a finalidade de obter o engajamento subjetivo da vítima em relação a determinadas práticas ou comportamentos de natureza política durante o pleito eleitoral”, de acordo com a NOTA TÉCNICA/ COORDIGUALDADE nº 001/2022.

A Nota Técnica aborda o conceito de assédio segundo definido pela Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho, acrescentando que o assédio eleitoral é uma violência que ocorre especificamente na vigência do pleito eleitoral. Isso porque a prática apresenta um potencial efeito danoso que pode comprometer a lisura processo eleitoral e, conseqüentemente, a própria democracia.

O assédio eleitoral contra mulheres pode intensificar a desigualdade de poder entre os gêneros e dificultar sua participação política. Ao

comprometer o direito ao voto livre, essa prática se configura como uma forma de violência política de gênero, reforçando barreiras estruturais que limitam a presença feminina na esfera pública e fragilizam sua influência nos processos democráticos.

O assédio eleitoral contra mulheres torna-se ainda mais grave quando visa engajá-las em favor de candidatos que se opõem às suas demandas. Nesses casos, a prática não apenas restringe o direito ao voto livre, mas também se configura como um mecanismo de retrocesso social (*backlash*), reforçando barreiras à participação feminina na política e comprometendo avanços na luta por direitos e equidade.

Segundo Susan Faludi (2001, p. 18), episódios de reações hostis à emancipação feminina, marcados por medo e intolerância em relação ao feminismo, são sintomas sociais observáveis periodicamente, variando a intensidade de sua expressão em distintas épocas. Esses episódios são definidos pela autora como *backlashes* e são organizados como estratégia de contra ataque para impedir a ampliação dos direitos das mulheres.

Segundo a autora (2001, p. 18), o *backlash*, enquanto reação às conquistas femininas e direitos das mulheres, é oriundo não apenas de um substrato de misoginia, mas também por uma reação aos esforços das mulheres na busca de melhoria de suas condições, “esforços que sempre foram interpretados pelos homens - especialmente aqueles confrontados com ameaças reais ao seu bem-estar econômico e social em outros campos - como algo que iria levá-los à ruína”, ou seja, como ameaça que necessita ser contida.

Esse contra-ataque, que nem sempre se manifesta de forma aberta, seria reforçado pela mídia, cinema e moda de forma a veicular mensagens que coloquem o feminismo como inimigo da mulher, “desviando a atenção central do *backlash* e angariando recrutas para que lutem contra sua própria causa” (Faludi, 2001, p 18).

Nesse sentido, o uso das relações de trabalho, que são mediadas pela dependência econômica dos trabalhadores, de forma a influenciar o exercício do direito de voto livre de mulheres contra os interesses delas próprias é violência de dupla dimensão, que reproduz o cenário político brasileiro atual marcado por violência política de gênero. Segundo Bianca Stella Azevedo Barroso (2023, p. 148):

Partindo-se da historicidade dos direitos das mulheres, na forma como vista, de discriminação, exclusão e invisibilidade das questões públicas, especialmente no que concerne às relações de poder existentes entre o acesso aos cargos

políticos, é de se considerar que a maior participação das mulheres neste universo gerou a nova expressão de violência voltada a afastar as mulheres da atuação na política partidária.

É como se elas, como grupo social, tivessem se movimentado para novos lugares antes não ocupados por mulheres, e esse movimento pode gerar uma reação contrária dos grupos hegemônicos em relações de poder, que sempre foram estruturalmente mais fortes, opressores e detentores de uma legitimidade social que convalida seus atos violentos e são introjetados na população como prática normalizada.

A autora (2023, p.150) ainda discorre sobre casos de violência política contra mulheres eleitas para cargos públicos, destacando em maior grau a violência sofrida por parlamentares negras – inclusive o feminicídio praticado contra a vereadora Marielle Franco – bem como por parlamentares transexuais.

Ainda que apenas o assédio eleitoral esteja diretamente relacionado ao exercício de direitos políticos (direito ao voto livre), outros ilícitos ocorridos nas relações de trabalho também são capazes de restringir a participação da mulher em reivindicações específicas de suas condições de trabalho, reforçando a assimetria de poder que experimentam na sociedade.

A **discriminação por orientação política**, embora semelhante ao assédio eleitoral, distingue-se dele por ocorrer fora dos períodos eleitorais. Quando praticada contra mulheres, essa forma de violência agrava ainda mais as barreiras à sua participação na vida pública, restringindo seu acesso ao debate político e à tomada de decisões.

A Convenção n.º 111 da Organização Internacional do Trabalho – OIT (Decreto n.º 10.088/2019, Anexo XXVIII) define discriminação em matéria de emprego e profissão em seu artigo. I, “a”, proibindo “toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão”.

Esse tipo de discriminação, quando direcionado a mulheres, pode restringir sua liberdade de expressão, levando-as a se afastar de seus posicionamentos políticos e de qualquer forma de engajamento partidário que possa comprometer sua permanência no trabalho. Nessas circunstâncias, a dependência econômica tende a prevalecer, silenciando vozes e limitando sua participação ativa na esfera política.

Contudo, a importância de que as mulheres possam se posicionar politicamente de maneira livre e independente se releva crucial caso pretendam avançar em seus direitos, inclusive no mercado de trabalho, onde passam por violências de uma maneira bastante particularizada: são o maior número de vítimas em casos de assédio sexual (THINK EVA, 2020) e moral (Vieira, 2020) e enfrentam, ainda, ilícitos como discriminação de gênero e assédio materno<sup>61</sup>, além de possuírem a gigantesca tarefa de equilibrar, por exemplo, a maternidade com o emprego, o que tem sido impossível para muitas - que acabam deixando o trabalho assalariado com o nascimento de um filho.

Nesse contexto, pode-se apontar ainda a prática de **atos antissindiciais** como atos de discriminação praticados no bojo das relações de trabalho contra trabalhadores que os impedem de exercer sua liberdade sindical. Dentre os princípios gerais da Organização Internacional do Trabalho sobre a discriminação antissindical (2006, p. 165), quatro atraem especial atenção por expressarem a gravidade da conduta:

769. La discriminación antisindical representa una de las más graves violaciones de la libertad sindical, ya que puede poner en peligro la propia existencia de los sindicatos.

770. Ninguna persona debe ser objeto de discriminación en el empleo a causa de su actividad o de su afiliación sindical legítimas, ya sean presentes o pasadas.

771. Nadie debe ser despedido u objeto de medidas perjudiciales en el empleo a causa de su afiliación sindical o de la realización de actividades sindicales legítimas, y es importante que en la práctica se prohíban e sancionen todos los actos de discriminación en relación con el empleo.

772. Ninguna persona debería ser objeto de discriminación o de perjuicios en el empleo a causa de su actividad o de su afiliación sindical legítimas, y debe sancionarse a las personas responsables de la comisión de tales actos.

Assim, quando esses atos vitimam mulheres possuem um caráter de dupla violência, notadamente porque comprometem o engajamento feminino no cenário sindical - espaço que, historicamente, tem sido ocupado predominantemente pelos homens (Giulani, 2020, p. 652-654):

As mulheres sabem que não é fácil fazer parte das diretorias dos sindicatos; entendem que precisam percorrer um demorado caminho de socialização política.

---

<sup>61</sup>Tipo de violência (segundo a Organização Mundial da Saúde, uso do poder para restrição de direitos) que se direciona à condição de mãe, desde a gestação.

(...)

Em muitos casos, mesmo quando é reconhecida a importância da mulher, mesmo quando é reconhecida como militante ativa, sua candidatura nas diretorias do sindicato é discutida como um acontecimento impróprio que extrapola as atribuições naturais das mulheres. É como se sua inclusão na representação política fosse um passo além dos limites de suas responsabilidades doméstico-familiares e invadisse um território considerado ainda dos homens.

O espaço sindical foi palco, a partir da década de 80, da discussão de “temas de reflexão no qual o cotidiano doméstico e do trabalho são ponto de partida para rever a divisão sexual no trabalho e a relação de poder na representação sindical” (Giulani, 2020, p. 650).

Nesse sentido, embora a prática de atos antissindicais não se relacione de maneira direta com o exercício de direitos políticos em sentido restrito, é hábil a comprometer manifestações das mulheres com vistas a fazer valer suas reivindicações nas relações de trabalho. Portanto, reforçam a assimetria de poder existente entre os gêneros.

Inclusive, deve-se lembrar que, não raro, o exercício de atividades sindicais projeta sindicalistas como candidatos a pleitos eleitorais.

A parca participação sindical das mulheres compromete, ainda, o acesso a instâncias governamentais onde centrais sindicais participam, como “fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, nos quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores”, de acordo com o inciso II do art. 1º da Lei no. 11.648/2008.

Exemplos de participação das centrais sindicais em estruturas relevantes estão previstas no Decreto no. 11.496/2023, sendo elas parte das seguintes instâncias: Conselho Nacional do Trabalho, Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil e a Comissão Tripartite Paritária Permanente, cujas atribuições são estabelecidas pelo mesmo Decreto.

O Conselho Nacional do Trabalho tem por atribuições propor políticas e ações para modernizar as relações de trabalho, promover o entendimento entre trabalhadores e empregadores e buscar soluções em temas estratégicos relativos às relações de trabalho e propor diretrizes para a elaboração dos planos, dos programas e das normas sobre políticas públicas em matéria trabalhista, dentre outros. A participação feminina nesses espaços poderia ampliar as reivindicações das trabalhadoras, encampando questões que mais afetam as mulheres no mercado de

trabalho. Entretanto, atualmente, dentre os 12 membros do Conselho oriundos das centrais sindicais, há apenas uma mulher, segundo dados disponibilizados pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Já a Comissão Tripartite Paritária Permanente tem, dentre suas atribuições, propor a elaboração de estudos e ações na área de segurança e saúde no trabalho e opor medidas de compatibilização entre a proteção ao trabalhador e o desenvolvimento econômico. Trata-se, portanto, do espaço em que são debatidas as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho. Atualmente, dos 12 membros que compõem essa comissão oriundos de representações sindicais, existem apenas duas mulheres – também segundo dados divulgados no site do Ministério do Trabalho e Emprego.

Especificamente quanto à Comissão Tripartite Paritária Permanente, lembre-se que, no Brasil, as Normas Regulamentadoras estatuídas pelo Ministério do Trabalho e Emprego não possuem tradição em recortes de gênero no processo de sua elaboração, o que leva ao questionamento sobre se os agravos da saúde da mulher no trabalho poderiam ser reduzidos ou evitados caso se adotasse esse viés.

Nos Estados Unidos, “é comum usar ‘voluntários’ do U.S Marine Corps para testar a exposição a produtos químicos. Tais padrões colocam em risco qualquer um que seja menor ou cuja suscetibilidade seja maior por ser mais velho ou deficiente” (Huws, 2020, p. 95). A comparação é feita para realçar que a ausência de recorte de gênero no processo de laboração das NRs, no Brasil, cria um ambiente em que as especificidades da saúde da mulher no mundo do Trabalho raramente não são levadas em consideração. É o que se pode apreender da leitura das atas de reuniões da Comissão Tripartite Paritária Permanente, disponíveis no site do Ministério do Trabalho e Emprego, onde predomina a presença masculina de membros.

Fato é que todas as partes componentes das instâncias criadas pelo Decreto no. 11.496/2023 são compostas majoritariamente por homens: governos, centrais sindicais e confederações patronais. A representação tripartite perde, assim, em termos de recortes de gênero.

É inevitável, contudo, imaginar se a atuação desses Conselhos e Comissões poderia ter sido distinta caso a composição fosse majoritariamente feminina, e não espaços predominantemente masculinos.

Talvez a participação feminina pudesse trazer um cenário diferente para combater a discriminação contra as mulheres no âmbito das relações de trabalho e as violências que sofrem nesse ambiente, fato que, inclusive, já levou o Brasil a ser condenado pela Corte Interamericana

de Direitos Humanos (2020) no caso *Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus Familiares vs. Brasil*:

192. Com relação à discriminação sofrida pelas mulheres, o Comitê para a Eliminação da Discriminação contra a Mulher, das Nações Unidas, em relatório de 2012, salientou que a igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho é um problema no Brasil e que “lhe preocupa[va] que os estereótipos relacionados a gênero e raça contribuam para a segregação de mulheres afrodescendentes e indígenas nos empregos de menor qualidade”.

193. Por sua vez, a discriminação contra a população negra no Brasil foi uma constante histórica. De acordo com o Comitê dos Direitos da Criança, segundo dados de 2006, “[n]o Brasil, entre os 10% mais ricos da população, unicamente 18% são pessoas de descendência africana (mestiços ou negros); entre os 10% mais pobres, 71% são negros ou mestiços”.<sup>293</sup> Por sua vez, o Comitê para a Eliminação da Discriminação Racial reiterou ao Estado, em diversas oportunidades, sua preocupação com a desigualdade que afeta as comunidades negras e mestiças, e com seu impacto no exercício de outros direitos.

A histórica discriminação contra as mulheres no Brasil, reconhecida pela Corte Interamericana de Direitos Humanos, reflete a expressão patriarcal do exercício do poder: exclusão e desigualdade.

Embora, em termos históricos, poucos dados possam ser trazidos a respeito do exercício do poder em sociedades matriarcais (ao menos em comparação às sociedades patriarcais), a possibilidade de matriarcados neolíticos, por exemplo, é apresentada por David Graeber e David Wengrow (2022, p. 236-238), antropólogo e arqueólogo, respectivamente, como uma “espécie de zona proibida acadêmica” na Antropologia, onde “o grau de apagamento foi extraordinário” sobre o assunto - fato que “causa estranhamento”. Em obra conjunta fruto de mais de dez anos de estudos, os autores (2022, p. 243) tiveram a oportunidade de analisar sociedades possivelmente matriarcais onde não se constatou nenhuma evidência de que a população feminina “tivesse um padrão de vida melhor que o da população masculina”.

Os estudos conduzidos por esses autores abalam a crença de que sociedades marcadas por opressões, com assimetrias de poder e exclusão social de grupos, possam ser o único caminho possível para a humanidade e fazem lembrar a história recente, em que nações conduzidas por mulheres tiveram menos mortes na pandemia da COVID-19, segundo notícia divulgada pelo portal BBC News (2020). Inevitável,

portanto, imaginar que o exercício do poder pelas mulheres poderia produzir resultados diferentes.

Nesse sentido, as relações de trabalho não podem reproduzir a violência política de gênero, especialmente na figura do assédio eleitoral, haja vista que as consequências desses atos ultrapassam, e muito, a esfera privada das relações trabalhistas e têm o potencial de prejudicar o acesso das mulheres a instâncias de poder e, até mesmo, comprometer as possibilidades de progresso, como um todo, no cenário nacional.

Odeg Galor (2023, p. 281), analisando o motivo pelo qual, ao longo de milhares de anos de existência das civilizações, algumas nações se enriqueceram e outras não, sintetiza seus estudos da seguinte maneira:

Apesar da longa sombra da história, o destino das nações não está gravado em pedra. Conforme as grandes engrenagens que controlam a jornada da humanidade continuam a girar, medidas capazes de aprimorar a orientação para o futuro, a educação e a inovação, juntamente com a igualdade de gênero, o pluralismo e o respeito pela diferença, são a chave para a prosperidade universal.

Não por outro motivo, dentre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis instituídos pelas Nações Unidas, o ODS5 busca “Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e oportunidades iguais de liderança **em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública**”.

O Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento entende que “acabar com a discriminação contra mulheres e meninas não é apenas garantir um direito humano básico, é crucial para um futuro sustentável.” Isso porque “está provado que o empoderamento de mulheres e meninas ajuda no crescimento e no desenvolvimento econômico.”.

Nesse contexto, a importância de se coibir a prática da violência política contra a mulher foi posta no Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça (2021, p. 118) como primordial:

Assegurar ou regular lançamento das candidaturas do segmento e a participação efetiva no processo eleitoral é necessário, legítimo e urgente, incluindo as de pessoas transgênero, contabilizadas nas cotas de gêneros a partir da autodeclaração. Em caso de burla, faz-se indispensável resposta imediata da instituição responsável por zelar pela efetividade das normas legais, a Justiça Eleitoral.

Assim, no âmbito das relações de trabalho, as mulheres também devem ser protegidas contra a violência política de gênero, haja vista que, como colocado, esse ilícito compromete o acesso de mulheres a espaços de poder, onde decisões que lhes interessam diretamente são tomadas a partir da lógica patriarcal.

Essa perspectiva de gênero em relação a violência política no âmbito das relações de trabalho coloca centralidade na atuação do Ministério Público do Trabalho no combate ao assédio eleitoral praticado contra mulheres - especialmente quando o assédio é voltado para se obter engajamento em favor de candidatos que se posicionam politicamente contrários aos direitos das mulheres. Além disso, outras condutas como a prática de atos antissindicais e a discriminação por orientação política contra as mulheres no bojo das relações de trabalho têm o poder de restringir sua participação na esfera pública, sendo igualmente reprováveis e profundamente danosas a toda a sociedade, também atraindo necessária atuação do Ministério Público do Trabalho com recortes de gênero.

Como se buscou mostrar no presente artigo, a violência política contra a mulher, manifestação da qual o assédio eleitoral praticado contra mulheres faz parte, possui efeitos que se espraiam do âmbito das relações de trabalho, podendo inclusive influenciar políticas públicas e reivindicações sindicais, o que reforça a importância da atuação do Ministério Público do Trabalho no combate dessas práticas. Portanto, em sua atuação contra o assédio eleitoral, indispensável que haja perspectiva de gênero.

## Referências Bibliográficas:

BARROSO, Bianca Stella Azevedo. Violência política de gênero e o desempenho dos mandatos eletivos das mulheres no Brasil. In: MARCON, Chimelly Louise de Resenes. **A defesa dos Direitos Humanos na visão de mulheres do Ministério Público**: Volume 2. Joao Pessoa: Editora Portela 2023.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça (org.). **Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero**.— Brasília: Conselho Nacional de Justiça - CNJ; Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados — Enfam, 2021. Disponível em: [www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf](http://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf). Acesso em: 19 nov. 2024.

BRASIL. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Econômicos. **Mulheres: Inserção no mercado de trabalho**, 2023. Infográfico. Disponível em: <https://>

[www.dieese.org.br/infografico/2023/infograficosMulheres2023.pdf](http://www.dieese.org.br/infografico/2023/infograficosMulheres2023.pdf). Acesso em: 17 set. 2023

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Voto da Mulher**. Disponível em: [tse.jus.br/servicos-eleitorais/glossario/termos/voto-da-mulher](http://tse.jus.br/servicos-eleitorais/glossario/termos/voto-da-mulher). Acesso em 16.07.2024.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Nota Técnica Coordigualdade no 01/2022**. Disponível em: [mpt.mp.br/pgt/noticias/nt-assedio-eleitoral.pdf](http://mpt.mp.br/pgt/noticias/nt-assedio-eleitoral.pdf). Acesso em 20.07.2024

BRASIL. **Ministério do Trabalho e Emprego. Composição**. Disponível em: [www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acao-a-informacao/participacao-social/conse-lhos-e-orgaos-colegiados/conselho-nacional-do-trabalho/institucional/composicao](http://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acao-a-informacao/participacao-social/conse-lhos-e-orgaos-colegiados/conselho-nacional-do-trabalho/institucional/composicao). Acesso em 21.07.2024.

BRASIL. **Ministério do Trabalho e Emprego. Histórico**. Disponível em: [www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acao-a-informacao/participacao-social/conse-lhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/institucional/historico](http://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acao-a-informacao/participacao-social/conse-lhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/institucional/historico). Acesso em 21.07.2024.

BRASIL. **Ministério do Trabalho e Emprego. Composição**. Disponível em : [www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acao-a-informacao/participacao-social/conse-lhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/institucional/composicao](http://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acao-a-informacao/participacao-social/conse-lhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/institucional/composicao). Acesso em 21.07.2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Departamento de Segurança e Saúde do Trabalhador Coordenação-Geral de Normatização e Registros Comissão Tripartite Paritária Permanente. Ata da 20ª Reunião Ordinária**. Disponível em: [www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acao-a-informacao/participacao-so-cial/conse-lhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/reunioes/atas/atas-1/2024/ata-20a-ro-da-ctpp-2024\\_03\\_26-e-27.pdf/view](http://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acao-a-informacao/participacao-so-cial/conse-lhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/reunioes/atas/atas-1/2024/ata-20a-ro-da-ctpp-2024_03_26-e-27.pdf/view). Acesso em 21.07.2024

COSTA RICA. **Corte Interamericana de Direitos Humanos. Sentença do caso Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus Familiares vs Brasil**. Disponível em: [www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_407\\_por.pdf](http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_407_por.pdf). 15 de julho de 2020.

ESTADOS UNIDOS. Nações Unidas. Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento Disponível em: [www.undp.org/pt/brazil/objetivos-de-desenvolvi-mento-sustentavel/Igualdade-Gênero](http://www.undp.org/pt/brazil/objetivos-de-desenvolvi-mento-sustentavel/Igualdade-Gênero). Acesso em 22.07.2024

FALUDI, Susan. **Blacklash: o contra ataque na guerra não declarada às mulheres**. Rio de Janeiro: Rocco, 2001.

FEDERICI, Silvia. **Calibã e a bruxa. Mulheres, corpo e acumulação primitiva**. São Paulo: Editora Elefante. 2017.

FEDERICI, Silvia. **O ponto zero da revolução. Trabalho doméstico, reprodução e luta feminista**. São Paulo: Editora Elefante. 2019

FERRITO, Bárbara. **Direito e Desigualdade - Uma Análise da Discriminação das Mulheres no Mercado de Trabalho a Partir dos Usos dos Tempos**. São Paulo: LTR Editora. 2021.

GALOR, Oded. A jornada da humanidade. As origens da riqueza e da desigualdade. Trad. Antenor Savoldi Junior. Rio de Janeiro: Intrínseca. 2023.

GIULANI, Paola Cappellin. Os movimentos de trabalhadoras e a sociedade brasileira. In: **História das mulheres no Brasil**. Mary Del Priori (Org). 10ª ed. São Paulo: Contexto. 2020.

GRAEBER, David. WENGROW, David. **O despertar de tudo. Uma nova história da humanidade**. Trad. Denise Bottmann e Claudio Marcondes. São Paulo: Companhia das Letras. 2022.

HUWS, Úrsula. **A formação do cibertariado. Trabalho virtual em mundo real**. São Paulo: Editora Unicamp. 2020.

OIT. **La Libertad Sindical**. Genebra. 5ª ed. 2006.

RAGO, Margareth. Trabalho feminino e sexualidade. In: **História das mulheres no Brasil**. Mary Del Priori (Org). 10ª ed. São Paulo: Contexto. 2020.

SEN, Amartya. **O desenvolvimento como liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

World Health Organization. Global consultation on violence and health. Violence: a public health priority. Geneva:WHO; 1996 -document WHO/EHA/ SPI.POA.2

THINK EVA; LINKEDIN. **O ciclo do assédio sexual no ambiente de trabalho**. 2020. São Paulo. Disponível em: [thinkeva.com.br/estudos/o-ciclo-do-assedio-sexual-no-ambiente-de-trabalho/](https://thinkeva.com.br/estudos/o-ciclo-do-assedio-sexual-no-ambiente-de-trabalho/). Acesso em 06.06.2025.

UCHOA, Pablo. **Coronavírus: Porque países liderados por mulheres se destacam no combate à pandemia?** BBC News. Disponível em: [www.bbc.com/portuguese/internacional-52376867](https://www.bbc.com/portuguese/internacional-52376867). Acesso em 21.07.2024

VIEIRA, Bárbara Muniz. **40% das mulheres dizem que já foram xingadas ou ouviram gritos em ambiente de trabalho contra 13% dos homens, diz pesquisa**. G1, 7 dez. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2020/12/07/40percent-das-mulheres-dizem-que-ja-foram-xingadas-ou-ouviram-gritos-em-ambiente-de-trabalho-contra-13percent-dos-homens-diz-pesquisa.ghtml>. Acesso em 17 set. 2023.



## Assédio Eleitoral nas Relações de Trabalho: Liberdade, Poder Diretivo e Reconhecimento Profissional sob Ameaça

Isabel Macena Pagnoncelli <sup>62</sup>

**Resumo:** O presente artigo examina o fenômeno do assédio eleitoral nas relações de trabalho, compreendido como prática de coação, intimidação, abuso político, moral e psicológico, ou persuasão indevida por parte do empregador ou de superiores hierárquicos, com o objetivo de influenciar o posicionamento político dos trabalhadores. Parte-se da premissa de que tal conduta viola direitos fundamentais assegurados pela Constituição Federal de 1988, como a liberdade de consciência, de opinião e de participação política. A pesquisa adota abordagem qualitativa e bibliográfica, fundamentada em legislações nacionais e internacionais — especialmente a Convenção nº 190 da OIT —, na doutrina jurídica e em jurisprudência recente. Examina-se, ainda, a forma como o poder diretivo do empregador pode ser distorcido em contextos eleitorais, comprometendo não apenas a integridade do ambiente de trabalho, mas

---

<sup>62</sup>Graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUC-PR) e em Letras – Português/Inglês pela UTFPR/FAE Business. Possui Especialização em Linguística e Ensino de Línguas pela Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS) e em Gestão Pública em Segurança Pública pela Universidade Estadual do Paraná (UNESPAR). Atualmente, cursa pós-graduação em Direito Processual Civil e em Direito Processual Trabalhista pela UNINTER, além das graduações em Gestão de Serviços Jurídicos e Notariais (UFMS) e Letras – Italiano (UFPR). Desenvolve pesquisas sobre políticas públicas, direitos fundamentais e segurança cidadã, com foco na valorização profissional, na promoção da democracia e na defesa de garantias constitucionais.

também o reconhecimento profissional dos trabalhadores que recusam se submeter à coerção. Ao final, propõem-se medidas jurídicas e institucionais de prevenção e responsabilização, destacando o papel do Ministério Público do Trabalho e da COORDIGUALDADE na construção de ambientes laborais democráticos e respeitosos.

**Palavras-chave:** Assédio Eleitoral. Direitos Fundamentais. Coerção. Abuso Político, Moral e Psicológico. Persuasão Indevida.

**Abstract:** *This article examines the phenomenon of electoral harassment in labor relations, understood as the practice of coercion, intimidation, political, moral, and psychological abuse, or undue persuasion by employers or hierarchical superiors, with the intent of influencing workers' political choices. The analysis is based on the premise that such conduct constitutes a direct violation of fundamental rights guaranteed by the 1988 Brazilian Federal Constitution, including freedom of conscience, opinion, and political participation. The research adopts a qualitative and bibliographic approach, grounded in national and international legal frameworks—especially ILO Convention No. 190—as well as in legal doctrine and recent case law. The study also explores how the employer's directive power may be distorted in electoral contexts, undermining not only the integrity of the work environment but also the professional recognition of employees who resist coercion. The article concludes by proposing legal and institutional measures for prevention and accountability, highlighting the role of the Brazilian Labor Prosecution Office (Ministério Público do Trabalho) and the COORDIGUALDADE in fostering democratic and respectful workplaces.*

**Keywords:** *Electoral Harassment. Coercion. Fundamental Rights. Political, Moral, and psychological abuse. Undue Persuasion.*

## 1 Introdução

O assédio eleitoral no ambiente de trabalho constitui um fenômeno contemporâneo e cada vez mais recorrente nas relações laborais brasileiras, especialmente em períodos que antecedem pleitos eleitorais. Trata-se de uma conduta abusiva, na qual o empregador ou superior hierárquico exerce pressão indevida sobre o trabalhador, de forma direta ou indireta, com o intuito de influenciar seu posicionamento político. Tal prática compromete não apenas a liberdade de consciência e de manifestação do indivíduo, mas também a integridade das instituições democráticas.

Essa conduta revela-se particularmente grave quando analisada sob a ótica do desequilíbrio estrutural que caracteriza as relações de trabalho. A assimetria de poder entre empregador e empregado potencializa a vulnerabilidade do trabalhador, que, temendo represálias, demissões ou estagnação profissional, frequentemente cede à pressão, renunciando à

sua autonomia político-ideológica. Nesse contexto, a liberdade política converte-se em moeda de troca, o poder é instrumentalizado como ferramenta de dominação e o reconhecimento profissional passa a estar condicionado à adesão forçada a ideologias alheias.

A relevância do tema ganhou destaque a partir das eleições de 2018, 2022 e 2024, quando diversas denúncias foram encaminhadas ao Ministério Público do Trabalho (MPT), revelando um cenário preocupante de coação política institucionalizada em empresas privadas e até mesmo em órgãos da administração pública indireta. A emergência do fenômeno também motivou a criação de estruturas especializadas, como o Grupo de Trabalho sobre a Convenção nº 190 da OIT e Assédio Eleitoral, instituído pela Portaria PGT nº 252/2025, no âmbito do MPT.

Diante desse cenário, o presente artigo tem como objetivo principal analisar o assédio eleitoral como violação aos direitos fundamentais dos trabalhadores, especialmente à liberdade política, bem como examinar os limites do poder diretivo do empregador frente a essas garantias. Pretende-se, ainda, discutir os impactos dessa prática sobre o reconhecimento profissional e as dinâmicas internas de ascensão e valorização no ambiente de trabalho. Para tanto, adota-se uma abordagem qualitativa, de natureza bibliográfica e documental, com base em fontes normativas nacionais e internacionais, doutrina jurídica, jurisprudência e dados institucionais.

Por fim, propõem-se medidas preventivas e reparatórias para o enfrentamento do assédio eleitoral, ressaltando o papel institucional do MPT, da COORDIGUALDADE e dos mecanismos de compliance como instrumentos essenciais à construção de ambientes laborais democráticos, plurais e seguros.

## **2 Assédio Eleitoral no Ambiente de Trabalho: Conceito e Características**

O assédio eleitoral no ambiente de trabalho configura-se como uma forma de constrangimento exercido pelo empregador ou por superiores hierárquicos, com o objetivo de influenciar ou direcionar o voto ou a manifestação política dos trabalhadores. A prática envolve o uso da posição de poder na relação laboral para coagir, persuadir ou ameaçar, de maneira direta ou velada, o exercício da liberdade política individual, comprometendo princípios constitucionais e as bases democráticas do Estado de Direito.

### O artigo 299 do Código Eleitoral dispõe:

Art. 299 – 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 cinco a quinze dias-multa.

Embora ainda não exista um tipo penal ou trabalhista específico para o assédio eleitoral, sua caracterização pode ser extraída da interpretação sistemática da Constituição Federal de 1988, especialmente dos artigos 5º, incisos IV, VIII e IX, e 7º, que asseguram a inviolabilidade da liberdade de consciência, de crença, de manifestação do pensamento e de participação política, além da vedação a práticas discriminatórias no ambiente de trabalho. O artigo 1º, incisos II e V, ao afirmar como fundamentos da República a cidadania e o pluralismo político, reforça o caráter inviolável da liberdade de escolha política dos cidadãos, inclusive no espaço laboral.

No plano internacional, a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo Brasil, oferece subsídios relevantes ao tratar da violência e do assédio no mundo do trabalho, incluindo manifestações baseadas em discriminação de qualquer natureza, como é o caso da coerção ideológica ou política. Embora a norma não mencione expressamente o assédio eleitoral, sua definição abrangente permite enquadrá-lo como forma de violência psicológica e atentado à dignidade do trabalhador.

A prática do assédio eleitoral pode assumir diferentes formas: distribuição de material político nas dependências da empresa; exigência de manifestações públicas de apoio em redes sociais; ameaças de demissão ou fechamento do estabelecimento caso determinado candidato não seja eleito; e monitoramento das manifestações pessoais dos trabalhadores. Em muitos casos, a violência não é explícita, mas se manifesta por meio de pressões simbólicas, como insinuações, mudanças de tratamento e promessas de benefícios condicionados ao apoio político esperado.

Conforme destaca a Cartilha sobre Assédio Eleitoral do Ministério Público do Trabalho (2023, p. 9):

“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 condi-

ções de trabalho; (iii) constrangimento para participar de atos eleitorais ou utilizar símbolos, adereços ou quaisquer acessórios associados a determinada candidatura; (iv) falas depreciativas e condutas que causem humilhação ou discriminação de trabalhadores e trabalhadoras que apoiem candidato diferente do defendido pelo(a) empregador(a); (v) outras condutas que causem ou possuam o potencial de causar dano psicológico e/ou econômico associados a determinado pleito eleitoral.”

Outro traço característico do assédio eleitoral é sua natureza vertical descendente: parte de quem detém o poder (empregador ou gestor) e se dirige a quem ocupa posição de subordinação (trabalhador ou estagiário). Essa estrutura hierárquica distingue o assédio eleitoral de debates ou divergências ideológicas entre colegas, caracterizando uma violação de direitos pela imposição unilateral de conduta ou pensamento político.

Além disso, é comum que essa prática venha acompanhada de ameaças à estabilidade no emprego, à progressão funcional e ao reconhecimento profissional, o que intensifica seus efeitos e amplia o dano moral individual e coletivo. O trabalhador, diante da possibilidade de prejuízos concretos à sua subsistência e carreira, é compelido a ocultar sua identidade política, silenciar suas convicções ou até mesmo simular adesão a ideias com as quais não concorda — representando verdadeira negação de sua cidadania plena.

Nesse sentido, o assédio eleitoral constitui grave violação não apenas aos direitos individuais dos trabalhadores, mas também ao regime democrático, ao interferir indevidamente em processos eleitorais livres e igualitários. A omissão institucional diante dessas práticas compromete a legitimidade da democracia representativa e reforça estruturas autoritárias no interior das relações de trabalho.

### **3 Liberdade Política como Direito Fundamental do Trabalhador**

A liberdade política é um dos pilares do Estado Democrático de Direito e se materializa como direito fundamental de toda pessoa, inclusive no contexto das relações de trabalho. No ordenamento jurídico brasileiro, essa liberdade é assegurada por diversos dispositivos da Constituição Federal de 1988, que garantem não apenas a liberdade de pensamento e consciência (art. 5º, incisos IV, VI e VIII), mas também

a participação política plena (art. 14) e o exercício da cidadania (art. 1º, inciso II).

O princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III), fundamento da República, impõe ao Estado e à sociedade o dever de garantir que os indivíduos possam exercer suas escolhas políticas sem constrangimentos ou retaliações — inclusive, e sobretudo, no ambiente de trabalho, onde relações hierárquicas e econômicas podem gerar pressões indevidas. A liberdade política, nesse sentido, integra o rol dos direitos personalíssimos, insuscetíveis de submissão à lógica de subordinação típica da relação empregatícia.

A doutrina majoritária reconhece que o contrato de trabalho não implica renúncia aos direitos fundamentais do trabalhador, tampouco autoriza o empregador a restringir manifestações políticas de seus empregados, salvo em hipóteses de abuso evidente ou violação do dever de urbanidade. Como observa José Afonso da Silva (2021), os direitos fundamentais devem ser respeitados em todas as esferas da vida social, inclusive nas relações privadas caracterizadas por desigualdade estrutural.

Essa proteção é reforçada no plano internacional. A Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo Brasil, trata da discriminação em matéria de emprego e ocupação e reconhece como ilícitas práticas motivadas por opinião política. Do mesmo modo, a Convenção nº 190, voltada à eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, assegura a dignidade e os direitos humanos dos trabalhadores, abrangendo também situações de coação ou intimidação ideológica.

No âmbito jurisprudencial, o Supremo Tribunal Federal tem reiterado, em decisões como a ADI 4650/DF, a inviolabilidade da liberdade de consciência e de convicção como núcleo essencial dos direitos fundamentais, sendo inadmissível qualquer forma de violação por parte de empregadores ou instituições privadas. O Tribunal Superior do Trabalho também reconhece a possibilidade de indenização por danos morais em casos de coação política no ambiente profissional, entendendo tal prática como afronta à dignidade do trabalhador.

Importa ressaltar que, nas relações laborais, a manifestação política pode ocorrer tanto no ambiente físico da empresa quanto em meios digitais, como redes sociais e grupos internos de comunicação. Em ambos os contextos, o trabalhador permanece protegido contra interferências indevidas, devendo-se ponderar eventuais restrições apenas quando houver violação à honra, imagem ou reputação de terceiros,

ou conflito com o interesse legítimo da empresa — hipótese que não se confunde com mera divergência ideológica.

A liberdade política do trabalhador, portanto, não pode ser relativizada sob o pretexto do exercício do poder diretivo. Embora legítimo, esse poder encontra limites nos direitos fundamentais do empregado, que goza de plena autonomia para escolher, manifestar e defender suas convicções políticas, sem sofrer represálias, discriminações ou obstáculos à sua trajetória profissional. A proteção desse direito é condição essencial para a manutenção de um ambiente laboral democrático, ético e juridicamente equilibrado.

Conforme destaca a presidente do Tribunal Regional Eleitoral de Mato Grosso:

“É fundamental que a sociedade esteja atenta a essas práticas e colabore para manter a integridade do processo eleitoral. A Justiça Eleitoral está disponível para receber denúncias de corrupção eleitoral por meio de seus canais de comunicação. Preservar a democracia e garantir que todo o processo eleitoral transcorra dentro da legalidade é dever de todos” (RIBEIRO, 2024).

O poder diretivo do empregador — que compreende a organização, o controle e a disciplina da atividade laboral — não é absoluto. Ele deve respeitar os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da função social da empresa, da cidadania e, sobretudo, da liberdade de consciência e manifestação política. Em períodos eleitorais, esse poder se torna especialmente sensível, já que sua instrumentalização ideológica pode transformar o ambiente de trabalho em espaço de coerção política, reprimindo a pluralidade de opiniões e instaurando o medo de retaliação.

A distorção do poder hierárquico manifesta-se por meio de mecanismos formais e informais de coação: discursos velados que associam resultados eleitorais à estabilidade da empresa; promessas de benefícios condicionados ao apoio político; exclusão de funcionários com posicionamento divergente; exigência de engajamento em campanhas; ou monitoramento de manifestações em redes sociais. Essas práticas corroem a confiança institucional, violam os princípios da boa-fé e da proteção à integridade moral e comprometem a própria estrutura contratual do trabalho.

A doutrina trabalhista contemporânea, sob influência do neoconstitucionalismo e dos direitos humanos, entende que o poder empregatício deve ser exercido em conformidade com a função social da empresa e a

promoção do bem-estar dos trabalhadores. Como afirma Maurício Godinho Delgado (2020), “o poder empregatício é instituto jurídico funcional, subordinado aos princípios constitucionais e, portanto, incompatível com finalidades que atentem contra a dignidade do trabalhador ou a ordem democrática”.

Além dos riscos jurídicos — como a responsabilização civil por danos morais, a rescisão indireta do contrato de trabalho e a atuação do Ministério Público do Trabalho — o abuso do poder diretivo em contextos eleitorais representa um risco institucional. Ele contribui para a erosão da cultura democrática, reforça práticas autoritárias e perpetua o silenciamento político de categorias socialmente vulnerabilizadas, como mulheres, pessoas negras, indígenas e trabalhadores terceirizados ou informais.

A neutralidade política no ambiente de trabalho, embora não implique censura à liberdade de expressão do empregador, exige responsabilidade institucional. Cabe à empresa assegurar que sua estrutura hierárquica não seja utilizada como instrumento de manipulação eleitoral, sob pena de comprometer sua imagem pública, sua ética organizacional e sua sustentabilidade social. O empregador, enquanto figura de liderança, deve compreender que a condução política de seus trabalhadores não lhe compete, sendo seu dever garantir um ambiente em que todas as opiniões possam coexistir com respeito e liberdade.

Dessa forma, o poder no espaço laboral, quando exercido sem os devidos freios constitucionais e normativos, converte-se em vetor de opressão política, capaz de afetar profundamente o desempenho, a saúde mental e a trajetória profissional dos trabalhadores. É nesse cenário que se evidenciam os riscos da naturalização do assédio eleitoral e a urgência de medidas institucionais de prevenção, fiscalização e responsabilização.

## **4 Assédio Eleitoral e Reconhecimento Profissional**

O assédio eleitoral não apenas viola direitos fundamentais e abala a integridade das relações laborais, mas também compromete a trajetória profissional dos trabalhadores. Quando o ambiente de trabalho se torna espaço de pressão ideológica, os critérios de avaliação, promoção e reconhecimento deixam de ser pautados pelo mérito, desempenho e competência técnica, passando a ser distorcidos por afinidades políticas, lealdades forçadas e alinhamentos ideológicos circunstanciais.

Esse fenômeno, ainda pouco visibilizado na literatura jurídica tradicional, revela uma face estrutural da discriminação política nas organizações. O trabalhador que se recusa a aderir ao posicionamento político do empregador — ou que manifesta opinião divergente — pode ser informalmente excluído de oportunidades de crescimento, alvo de boicotes internos, receber avaliações negativas desproporcionais ou sofrer isolamento institucional. Trata-se de uma forma velada de retaliação, que mina a confiança na imparcialidade dos processos de promoção e desenvolvimento profissional.

O reconhecimento profissional, entendido como resultado do desempenho objetivo e da reputação construída ao longo do tempo, torna-se condicionado a comportamentos externos à atividade laboral — como o apoio público a determinado candidato ou partido. Nessa lógica perversa, o mérito é substituído pela adesão ideológica, e o silêncio político passa a ser interpretado como ameaça, instaurando um ciclo de autocensura e opressão simbólica.

Casos registrados pelo Ministério Público do Trabalho durante os pleitos de 2022 e 2024 evidenciam situações em que trabalhadores foram excluídos de bonificações, transferidos de setor ou demitidos após demonstrarem apoio a candidatos divergentes daqueles indicados pela chefia. Embora tais práticas sejam, muitas vezes, dissimuladas, é possível identificar nelas um padrão claro de manipulação do reconhecimento profissional como instrumento de coerção eleitoral.

Além disso, essa dinâmica reforça desigualdades já presentes no mercado de trabalho. Mulheres, pessoas negras, LGBTQ+, trabalhadores rurais e empregados em funções precarizadas tendem a ser mais vulneráveis a esse tipo de assédio, tanto por ocuparem posições subordinadas na hierarquia quanto por estarem expostos a múltiplas formas de discriminação. Assim, o assédio eleitoral atua como vetor de exclusão interseccional, aprofundando barreiras ao avanço profissional de grupos historicamente marginalizados.

A ausência de mecanismos internos de denúncia e de garantias institucionais de neutralidade política agrava o problema. Empresas que não dispõem de códigos de conduta específicos, programas de compliance ou comissões internas de ética acabam por legitimar ou tolerar práticas de assédio eleitoral, criando ambientes em que o reconhecimento se transforma em privilégio concedido àqueles que silenciam ou se alinham ideologicamente à liderança.

A promoção de critérios transparentes, objetivos e auditáveis de avaliação e ascensão profissional é fundamental para romper esse

ciclo. O reconhecimento deve ser resultado direto do desempenho, da qualificação e da contribuição do trabalhador à organização — jamais da sua adesão ideológica ou subordinação política. Garantir esse princípio é não apenas uma exigência ética, mas também uma condição essencial para a legitimidade e sustentabilidade das instituições públicas e privadas em contextos democráticos.

## **5 Responsabilidade Jurídica e Medidas de Prevenção**

A prática do assédio eleitoral nas relações de trabalho, além de configurar grave afronta aos direitos fundamentais do trabalhador, pode ensejar múltiplas formas de responsabilização jurídica, tanto na esfera trabalhista quanto nas esferas cível, administrativa e, em determinados casos, penal. Trata-se de conduta que atinge não apenas o indivíduo diretamente assediado, mas também a coletividade laboral e, em última instância, a própria integridade do processo democrático.

No âmbito trabalhista, o assédio eleitoral pode configurar falta grave do empregador, legitimando a rescisão indireta do contrato de trabalho por parte do empregado, com fundamento no artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Também é possível a condenação ao pagamento de indenização por danos morais individuais, caso se comprove prejuízo psíquico ou material decorrente da coação política. Em situações de assédio generalizado e reiterado, é cabível a ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, visando à reparação de danos morais coletivos, com base nos artigos 127 e 129 da Constituição Federal e na Lei nº 7.347/1985.

Na esfera cível, o empregador que praticar ou permitir a prática de assédio eleitoral pode ser responsabilizado com base no artigo 186 do Código Civil, que trata do ilícito civil, bem como no artigo 927, que dispõe sobre o dever de reparar o dano. Tal responsabilidade pode ser objetiva, especialmente quando configurada a falha institucional em coibir ou punir atos de assédio praticados por seus prepostos ou dirigentes.

No plano penal, embora o ordenamento jurídico brasileiro ainda não tipifique o assédio eleitoral de forma autônoma, condutas associadas a ele podem ser enquadradas como crimes contra a liberdade individual, como a coação no curso do processo eleitoral (art. 301 do Código Eleitoral) ou ameaça (art. 147 do Código Penal), desde que presentes os elementos típicos. A atuação da Justiça Eleitoral é especialmente

relevante em períodos de campanha, podendo, inclusive, cassar registros de candidatura de empresários ou agentes políticos que se beneficiem de práticas abusivas no ambiente laboral.

A atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT) tem se destacado como uma das principais frentes de combate ao assédio eleitoral. O órgão promove campanhas informativas, firma termos de ajustamento de conduta (TACs) com empresas infratoras, instaura procedimentos investigatórios, ajuíza ações civis públicas e produz material educativo, com enfoque nos direitos políticos dos trabalhadores e na proteção da liberdade de escolha.

O TAC, previsto na Lei da Ação Civil Pública, pode ser firmado perante o Ministério Público do Trabalho, constituindo título executivo extrajudicial em relação às cláusulas que estabelecem obrigações de natureza trabalhista, conforme o disposto no art. 876 da CLT. Caracteriza-se pela projeção de efeitos futuros, similar à tutela inibitória, pois estabelece regras para a conduta do compromissário a partir do momento de sua celebração.

“[...] o Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta se apresenta como instrumento de extrema eficácia na atividade ministerial de persecução da via conciliatória em substituição ao embate judicial, surgindo no contexto da nova processualística como meio alternativo de proteção de direitos.” (NETO, 2008, p. 55).

Medidas preventivas devem ser incorporadas pelas organizações, públicas e privadas, como parte de uma política interna de compliance eleitoral. Entre as ações recomendadas destacam-se:

- Elaboração de código de conduta com cláusulas explícitas sobre a vedação à coação política;
- Criação de canais internos de denúncia anônima, com garantias de não retaliação;
- Capacitação de gestores e lideranças sobre os limites do poder diretivo;
- Monitoramento de condutas abusivas em períodos eleitorais;
- Estabelecimento de comissões internas de ética com participação paritária.

A COORDIGUALDADE, coordenadoria do MPT voltada à promoção da igualdade de oportunidades, e o Grupo de Trabalho da Convenção nº 190 e Assédio Eleitoral, instituído pela Portaria PGT nº 252/2025,

desempenham papel central na articulação dessas ações. Ambas as instâncias atuam na sistematização de denúncias, produção de relatórios, proposição de normativas e no fortalecimento da atuação institucional frente a casos de assédio eleitoral.

Prevenir e punir o assédio eleitoral não é apenas uma questão de conformidade legal: trata-se de proteger a democracia desde sua base, que é o trabalho. Garantir que os trabalhadores possam votar, opinar e manifestar-se politicamente com liberdade e segurança é assegurar que a cidadania se efetive de forma plena — inclusive entre os muros da empresa.

## **6** Conclusão

O assédio eleitoral nas relações de trabalho configura uma das formas mais graves de violação à liberdade política, à dignidade da pessoa humana e aos princípios democráticos que fundamentam o Estado brasileiro. Ao instrumentalizar o poder diretivo e hierárquico para fins de coação ideológica, essa prática desfigura os valores constitucionais que asseguram o pluralismo político, a cidadania e a livre participação no processo eleitoral.

A análise empreendida neste artigo demonstrou que o assédio eleitoral não é um desvio pontual, mas um fenômeno sistêmico que se aproveita da assimetria estrutural da relação laboral para impor lealdades forçadas, silenciar convicções pessoais e condicionar o reconhecimento profissional à adesão ideológica. Seus efeitos são profundos e duradouros, comprometendo a integridade do ambiente de trabalho, fragilizando os critérios de avaliação e promoção, e ampliando desigualdades sociais e políticas.

A legislação brasileira, embora não trate do tema de forma específica, oferece fundamentos sólidos para sua repressão, tanto no plano constitucional quanto nas normas trabalhistas, cíveis e eleitorais. Convenções internacionais, como a nº 111 e a nº 190 da OIT, reforçam a necessidade de proteção contra discriminação e violência ideológica no espaço laboral. A jurisprudência avança gradualmente, reconhecendo os danos morais individuais e coletivos decorrentes da prática.

No campo institucional, o protagonismo do Ministério Público do Trabalho, da COORDIGUALDADE e do Grupo de Trabalho da Convenção nº 190 tem sido essencial para visibilizar o problema e propor soluções. Contudo, o combate ao assédio eleitoral exige também o engajamento das empresas, sindicatos e da sociedade civil, por meio de políticas

internas claras, canais seguros de denúncia e educação corporativa permanente sobre direitos políticos no trabalho.

Como proposta final, defende-se a regulamentação específica do assédio eleitoral nas normas trabalhistas, com definição jurídica própria, previsão de penalidades e estímulo a boas práticas de neutralidade institucional. Além disso, é fundamental fortalecer o controle social, fomentar a pesquisa acadêmica sobre o tema e promover campanhas públicas que afirmem a liberdade de escolha como um direito inalienável de todos os trabalhadores e trabalhadoras.

A defesa da democracia começa onde ela mais é ameaçada: nos espaços cotidianos de poder. E o local de trabalho, enquanto espaço central da vida em sociedade, deve ser também um território de liberdade, respeito e pluralidade.

## Referências Bibliográficas:

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 10 jun. 2025.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho - CLT**. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 10 jun. 2025.

BRASIL. **Código Civil**. Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 jan. 2002.

BRASIL. **Código Eleitoral**. Lei n. 4.737, de 15 de julho de 1965. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 16 jul. 1965.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Cartilha **Assédio Eleitoral: Não é Só uma Opinião**. Brasília: MPT/COORDIGUALDADE, 2022. Disponível em: <https://www.mpt.mp.br>. Acesso em: 9 jun. 2025.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Portaria PGT nº 252/2025 – Criação do Grupo de Trabalho sobre Assédio Eleitoral e Convenção 190 da OIT. Brasília, 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 20. ed. São Paulo: LTr, 2020.

DRUCK, de Faria, M. da G.; PEDREIRA, L. A.; LIBÓRIO, V.; LACERDA, L.; REIS, S. O assédio eleitoral nas eleições presidenciais de 2022 no Brasil: violência no trabalho e nas ruas. **Cadernos do CEAS: Revista Crítica de Humanidades**, v.

47, n. 257, p. 489-512, dez. 2022. DOI: <https://doi.org/10.25247/2447-861X.2022.n257.p489-512>. Acesso em: 11 jun. 2025.

OIT. **Convenção nº 111 sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação**. Genebra, 1958. Ratificada pelo Brasil em 1965.

OIT. **Convenção nº 190 sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho**. Genebra, 2019. Ratificada pelo Brasil em 2023.

SANTOS, Lais Lainy Borges. **Assédio eleitoral nas relações de trabalho: a incorporação da Convenção nº 111 da OIT nos julgados sobre o tema**. 2023. 59 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) — Universidade de Brasília, Brasília, 2023. Disponível em: <https://bdm.unb.br/handle/10483/35871>. Acesso em: 11 jun. 2025.

SILVA, Emily Emiliano da. **O assédio eleitoral nas relações de trabalho e suas consequências jurídicas**. DOI: 10.51891/rease.v9i10.11984.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 39. ed. São Paulo: Malheiros, 2021.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL – STF. Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 4.439/DF. Relator: Min. Luiz Fux. Plenário, julgado em 15 out. 2015.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO – TST. **Jurisprudência sobre coação política no ambiente de trabalho**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br>. Acesso em: 10 jun. 2025.

TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO ESTADO DO MATO GROSSO DO SUL – TRE-MS. **Corrupção Eleitoral: o que diz o artigo 299 do Código Eleitoral**. Disponível em: <https://www.tre-ms.jus.br/comunicacao/noticias/2024/Setembro/corruptao-eleitoral-o-que-diz-o-artigo-299-do-codigo-eleitoral>. Acesso em: 23 jun. 2025.

## CAPÍTULO 12

# Assédio Eleitoral em Tempos de Internet: Influências da Cultura Organizacional e o Papel Transformador do Ministério Público do Trabalho

João Victor Alves de Sousa Costa<sup>63</sup>

**Resumo:** O presente artigo analisa como o assédio eleitoral pode ser reflexo de uma cultura organizacional que fomenta e/ou condescende com discriminação, intolerância, violência e assédio no trabalho. Destaca-se como uma cultura organizacional subvertida contribui para a banalização de abusos e para a perpetuação de ilícitos, acabando por dificultar sua identificação, especialmente por aqueles que estão inseridos no ambiente corrompido. Por fim, analisa-se o papel transformador do Ministério Público do Trabalho, que, com sua atuação, induz mudanças organizacionais, assegura o pleno exercício de direitos e contribui para a construção de um meio ambiente do trabalho verdadeiramente inclusivo, justo e democrático.

**Palavras-chave:** assédio eleitoral; cultura organizacional; Ministério Público do Trabalho; direitos fundamentais; democracia no trabalho.

---

<sup>63</sup>Bacharel em Direito, graduado com distinção pelo Centro Universitário de Brasília (Uniceub), em 2022. Atuou como estagiário do Ministério Público do Trabalho, lotado na Procuradoria-Geral do Trabalho (2020-2022). Exerceu a função de Assessor Nível I na Procuradoria-Geral do Trabalho, junto ao Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho (2023-2024). Atualmente, ocupa o cargo de Chefe da Assessoria Jurídica do 48º Ofício Geral da Procuradoria-Geral do Trabalho (desde 2024).

**Abstract:** *This article analyzes how electoral harassment can reflect an organizational culture that fosters and/or tolerates discrimination, intolerance, violence, and workplace harassment. It highlights how a subverted organizational culture contributes to the normalization of abusive practices and the perpetuation of unlawful conduct, making it particularly difficult to identify such behaviors from within the corrupted environment. Finally, it examines the transformative role of the Brazilian Labor Prosecutor's Office, whose actions promote organizational change, ensure the full exercise of rights, and contribute to building a truly inclusive, fair, and democratic work environment.*

**Keywords:** *electoral harassment; organizational culture; Public Labor Ministry; fundamental rights; workplace democracy.*

## 1 Introdução

Com raízes históricas, a erradicação do assédio eleitoral revela-se um desafio contemporâneo e multifacetado. O tema tem suscitado preocupações e debates sociais, políticos e jurídicos, haja vista suas novas configurações, em especial com a utilização de ferramentas virtuais, suas graves consequências e seu elevado potencial lesivo à liberdade e dignidade do trabalhador, ao meio ambiente do trabalho e à própria democracia.

As condutas abusivas manifestam-se de forma renovada e diversificada, intensificadas pela utilização da internet, o que justifica o crescimento expressivo de denúncias nas eleições presidenciais e municipais realizadas nos últimos três anos. A difusão da internet e a crescente virtualização das relações sociais, aliadas à incorporação de novas tecnologias, como as inteligências artificiais, ampliam exponencialmente a criação, o fluxo e a disseminação de informações. Ao mesmo tempo, contudo, tais inovações tornam mais acessível a manipulação informacional, facilitando práticas como a desinformação e a disseminação de *fake news*<sup>64</sup>, que se entrelaçam ao assédio eleitoral, conferindo-lhe novos contornos e agravando seus impactos sobre os direitos fundamentais, com reflexos diretos no meio ambiente do trabalho.

---

64Em se tratando de manipulação de informações, é mister ressaltar a distinção entre desinformação e *fake news*. Desinformação está ligada à transmissão de informações falsas e enganosas com o *animus* de enganar. *Fake news* (ou “notícias falsas”) é um termo utilizado para se referir a informações intencionalmente falsas ou enganosas e que visam aparentar ser notícias reais, embora sejam desprovidas de facticidade e dotadas de elevada intenção imediata de enganar. Verifica-se, pois, que *fake news* é uma espécie do gênero desinformação. Vale frisar que, conforme alertam Broda e Strömbäck, há certa falta de clareza conceitual quanto aos termos, que ora são utilizados equivocadamente para denotar tipos de informações falsas e enganosas que não correspondem ao seu real conceito (BRODA; STRÖMBÄCK, 2024, p. 141-142).

Reconhecida como uma das inovações mais transformadoras da contemporaneidade, a internet alterou profundamente as dinâmicas de interação humana, rompendo fronteiras geográficas e temporais e permitindo a aproximação não-física da humanidade (CASTELLS, 2003), de modo a não apenas ampliar a conectividade global, mas também reconfigurar as relações humanas, consolidando uma sociedade em rede, em que espaço e tempo tornam-se construções sociais partilhadas (CASTELLS, 2013).

Nesse sentido, o ciberespaço engendra novas sociabilidades e valores, dando origem a relações jurídicas singulares, marcadas pela ausência de fronteiras tradicionais e pela multiplicidade de fontes de comando e informação, características que acabam por demandar a releitura de conceitos tradicionais do Direito e a adaptação das normas às especificidades do meio digital.

Esse novo contexto desafia os paradigmas clássicos do Direito, impulsionando fenômenos como a virtualização das relações de trabalho, a plataformização do trabalho, a economia colaborativa, a economia de compartilhamento, a economia *"on-demand"*, a *"economia do bico"* (ou *"gig-economy"*), o *"trabalho de multidão"* (ou *"crowdwork"*) e flexibilizações trabalhistas diversas que se moldam a partir da exploração de *"brechas"* jurídicas. Tais transformações decorrem, principalmente, da incapacidade do Direito de acompanhar o célere desenvolvimento e a expansão da internet.

Essa mudança de cenário também gera efeitos em relação a práticas de violência e assédio<sup>65</sup>, em especial de assédio eleitoral. A ausência de fronteiras físicas na rede aumenta a vulnerabilidade dos trabalhadores a essas práticas, especialmente quando a estrutura empresarial negligencia ou endossa, ainda que implicitamente, condutas que comprometem a liberdade de escolha política. Assim, a complexidade da internet, aliada à influência da cultura organizacional, impõem uma análise crítica sobre o papel das empresas na prevenção e repressão ao assédio eleitoral, sob pena de erosão progressiva e mitigação aviltante de direitos trabalhistas.

Nesse liame, o Ministério Público do Trabalho assume papel central na garantia da observância das normas trabalhistas e na defesa dos

---

65Vale lembrar que considera-se o assédio eleitoral é uma espécie do gênero *"assédio"*, cujo conceito, para os fins do presente artigo, coaduna com o previsto no art. 1º da Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que considera *"violência e assédio"* no mundo do trabalho *"um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou económico, e inclui a violência e o assédio com base no género"* (OIT, 2019).

direitos coletivos, difusos, individuais homogêneos e indisponíveis dos trabalhadores contra o assédio eleitoral, tendo assumido, nas últimas eleições, notável protagonismo na defesa do regime democrático frente ao assédio eleitoral.

Dessa forma, o presente artigo propõe-se a examinar o assédio eleitoral no século XXI e seus contornos contemporâneos, moldados pela incorporação das tecnologias ao cotidiano social brasileiro. Serão analisadas as origens históricas do fenômeno, as distinções e relações entre o assédio eleitoral e o assédio moral por orientação política, suas formas de manifestação e as principais normativas que disciplinam a matéria.

Ademais, será visto como a cultura organizacional exerce influência e é influenciada pela prática e pela tolerância de atos que configuram preconceito, discriminação e assédio eleitoral, sublinhando a necessidade de implementação de medidas preventivas e de conscientização que favoreçam a construção de uma cultura organizacional comprometida com a inclusão, com a diversidade e com o respeito às liberdades intelectuais no trabalho.

Por fim, analisar-se-á a missão institucional do Ministério Público do Trabalho (MPT) frente à problemática em tela, expondo e analisando eixos de atuação, ações realizadas e entendimentos quanto à prevenção e ao combate do assédio eleitoral no trabalho, com ênfase na perspectiva de que a transformação da cultura organizacional se torna um meio necessário e eficiente para a plena regularização da conduta de empresas arraigadas pelas práticas de violência ou assédio no trabalho.

## **2 Assédio Eleitoral, “Voto de Cabresto” e Assédio Moral por Orientação Política: Como essas Práticas se Relacionam?**

A história do Brasil é, desde o Período Colonial, marcada por violência, abusos, violação de direitos básicos e exploração do trabalho humano. Muitas dessas máculas históricas deixaram vestígios que perduram até os dias atuais, muitas vezes de forma despercebida ou banalizada, por estarem culturalmente enraizadas. Nesse contexto, diversos autores afirmam que os crescentes casos de assédio eleitoral vistos recentemente são uma reconfiguração e/ou decorrência do denominado “voto de cabresto”. Assim:

Na verdade, o que tem sido visto a cada eleição é que as práticas adotadas durante a República Velha ainda se perpetuam no tempo. Os empregadores, movidos pela vontade árdua e insistente de que o seu candidato ganhe as eleições, têm excedido o que acreditam fazer parte de seu “poder diretivo”, extrapolando as normas brasileiras e deixando os funcionários em situações constrangedoras, repetindo, assim, as medidas adotadas pelos coronéis e grandes proprietários de terras da República Velha, que exerciam poder político ao manipular e coagir os trabalhadores, assegurando a eleição de candidatos que favorecessem seus interesses, famoso “voto de cabresto”. (MENDES; RIBEIRO, 2025, p. 3)

Quanto à definição de assédio eleitoral, de acordo com a cartilha “Assédio Eleitoral no Trabalho”, publicada pelo Ministério Público do Trabalho em 2024, tal abuso se caracteriza como a prática de coação, ameaça, humilhação ou constrangimento relacionados a determinado pleito eleitoral. Mas não só. Para a sua configuração, destaca ser necessário que haja o especial fim de agir de influenciar ou manipular o voto, apoio, orientação ou manifestação política de trabalhadores e trabalhadoras no local de trabalho ou em situações relacionadas ao trabalho (COORDIGUALDADE, 2024, p. 9).

É possível que as práticas de assédio eleitoral ocorram tanto no local de trabalho quanto em situações relacionadas ao trabalho que ocorram dele, seja em ambientes presenciais ou virtuais. Ainda, tais abusos podem ser perpetrados tanto em espaços públicos quanto em privados, seja em um contexto de trabalho formal ou informal. Também independe da modalidade de trabalho, bastando que tenha conexão com a relação de trabalho.

Nesse cenário, potenciais agentes e vítimas do assédio eleitoral incluem: empregados de empresas privadas, servidores públicos, empregados públicos, estagiários, aprendizes, trabalhadores “terceirizados”, trabalhadores autônomos, voluntários e até mesmo pessoas que, embora não possuam vínculo de emprego, estão em busca de trabalho (COORDIGUALDADE, 2024, p. 9).

Outra definição relevante consta da Resolução nº 355/2023 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), que regulamenta os procedimentos administrativos a serem adotados em relação a ações judiciais que tenham por objeto o assédio eleitoral nas relações de trabalho no âmbito da Justiça do Trabalho. Nos termos do art. 2º,

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.

Parágrafo único. Configura, igualmente, assédio eleitoral a prática de coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento, no intuito de influenciar ou manipular o voto, apoio, orientação ou manifestação política de trabalhadores e trabalhadoras no local de trabalho ou em situações relacionadas ao trabalho. (BRASIL, 2023)

É possível verificar que os conceitos acima elencados se complementam, devendo ser visualizados em conjunto. Relevante, nesse contexto, é assinalar que o Ministério Público do Trabalho traça uma distinção entre assédio eleitoral e assédio por orientação política:

No assédio 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 por objetivo específico 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. (COORDIGUALDADE, 2024, p. 10)

Ademais, resta claro que, em todas as definições apresentadas, o objeto de proteção a liberdade de consciência, de expressão e de orientação política dos trabalhadores, visando a garantir o livre exercício da cidadania no processo eleitoral e vedando a utilização do contrato de trabalho para o exercício ilícito de pressão ou de impedimento da fruição de direitos, de interesses ou de vontades do trabalhador, em afronta diametral à função social do contrato nas relações laborais.

A repressão jurídica a essas práticas é rigorosa, o que resta claro ao observar que o Código Eleitoral (Lei nº 4.737/1965) considera crime eleitoral, entre outras práticas, as condutas de valer-se o servidor público da sua autoridade para coagir alguém a votar ou a não votar

em determinado candidato ou partido – Art. 300 – , e de 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 alcançados – Art. 301 (BRASIL, 1965).

Ao analisar o conjunto exposto, visualiza-se que o assédio eleitoral não se restringe a atos ostensivos e comissivos direcionados às vítimas, podendo – e muitas vezes se manifestando – de forma latente, por meio de mecanismos sutis e indiretos de intimidação, constrangimento ou ameaça, frequentemente camuflados na dinâmica das relações laborais e potencializados pela cultura organizacional.

Além disso o assédio por orientação política por vezes precede e sustenta práticas de assédio eleitoral no ambiente de trabalho. Em realidade, conforme será visto a seguir, práticas preconceituosas, de discriminação, violência e assédio no trabalho possuem intrínseca ligação, muitas vezes sendo possível visualizar entre elas uma relação de causa e consequência.

A situação se torna ainda mais grave quando tais condutas, no âmbito interno da empresa, são negligenciadas, toleradas ou até incentivadas e banalizadas, arraigando-se como elementos intrínsecos à cultura organizacional a intolerância, a discriminação, o preconceito, a exclusão e, enfim, a violência, o assédio e a violação de direitos fundamentais.

### **3 Opressão Ideológica e Banalização do Assédio: A Cultura Organizacional como Elemento-Chave para Mudanças Significativas**

Conforme delineado pelo filósofo e professor inglês Maurice Cranston, o termo “ideologia” foi utilizado pela primeira vez em 1796 por Destutt de Tracy, como um nome alternativo para a sua “ciência das ideias” (“*science of ideas*”). Ao longo dos anos e em diferentes países, a palavra foi por vezes utilizada em contextos diversos, com diferentes significados, o que resultou em uma considerável imprecisão conceitual.

Não obstante, em sentido amplo, Cranston define ideologia como uma construção intelectual que apresenta as seguintes características essenciais: (i) uma teoria explicativa sobre a experiência humana, de abrangência variável; (ii) a proposição de um “plano” para mudança política e social, expressa em termos gerais ou abstratos; (iii) a concepção da realização desse plano por meio de um esforço coletivo ou luta;

(iv) a intenção não apenas de persuadir, mas também de obter adesão leal e zelosa – chamada de “compromisso”; e (v) o direcionamento a um público amplo ou em massa, atribuindo a certas pessoas um papel especial de liderança (CRANSTON, 1979, p. 60).

No Brasil, a Constituição Cidadã de 1988, em seu art. 1º, consagra como fundamentos da República Federativa do Brasil, dentre outros, os valores sociais do trabalho (inciso IV) e o pluralismo político (inciso V). Não obstante, a Carta Magna assegura, em seu artigo 5º, a inviolabilidade da liberdade de consciência e de crença (inciso VI) e veda a privação de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política (inciso VIII). Tais disposições evidenciam, pois, que as liberdades intelectuais gozam de ímpar proteção jurídico-constitucional no ordenamento jurídico brasileiro, o que não poderia ser diferente, haja vista que a liberdade ideológica constitui elemento central de toda democracia e pilar do Estado Democrático de Direito.

Contudo, apesar da proteção constitucional destacada a tal liberdade, persistem numerosas tentativas de violação e ameaças a esse direito fundamental. No âmbito das relações de trabalho, não raras vezes surgem casos de interferências, constrangimentos, ameaças, humilhações e coações, seja sob o prisma vertical (envolvendo relações hierárquicas – *v.g.*, empregado e empregador) ou sob o prisma horizontal (em contextos não hierárquicos – *v.g.*, entre empregados), transformando o ambiente de trabalho, que deveria ser espaço de respeito mútuo e de desenvolvimento pessoal e profissional, em espaço de intolerância, desrespeito e hostilidade. Nesse contexto, Nayara Corsino Mendes e Ana Isabella Bezerra Lau Ribeiro apontam que:

Em tempos de acentuada polarização política e tensionamento das liberdades democráticas, constata-se que o ambiente de trabalho, tradicionalmente regido por relações de subordinação, tem se convertido, em múltiplas situações, em espaço de instrumentalização de poder ideológico. Esse cenário propicia a ocorrência de condutas que transbordam a esfera da violação de normas trabalhistas, alcançando direitos e garantias fundamentais da pessoa humana, em especial no que se refere à liberdade de consciência e de manifestação de pensamento. (MENDES; RIBEIRO, 2025, p. 2)

A literatura especializada em comportamento político demonstra que o Brasil vivencia uma realidade marcada pela estratificação, polarização e intolerância política da população, bem como pelo crescimento do antagonismo afetivo e da radicalização político-ideológica (FUKS;

MARQUES, 2022; ORTELLADO; RIBEIRO; ZEINE, 2022; ALFARO, 2025). É inegável que tais traços da sociedade brasileira acabam por reverberar direta e indiretamente no ambiente de trabalho, influenciando inclusive a cultura organizacional das empresas.

Os estudos sobre a influência das culturas nacionais nas culturas organizacionais ganharam destaque no final do século XX, com diversos autores dedicados à teorias organizacionais (ALCADIPANI; CRUBELLATE, 2003). Dentre eles, sobressai a concepção de Edgard Henry Schein, pós-doutor em psicologia social, que define cultura organizacional como um padrão de suposições básicas que um determinado grupo desenvolve ao enfrentar desafios de adaptação externa e integração interna. Em outros termos, trata-se de um conjunto de suposições que, por sua eficácia, é considerado válido e, conseqüentemente, transmitido aos novos membros como a “forma correta” de perceber, pensar e sentir em relação a tais questões.

Nesse contexto, a cultura organizacional não estaria apenas nos comportamentos evidentes ou nos artefatos visíveis observáveis, por exemplo, durante uma visita à empresa, nem se limitaria ao sistema de ideologias, filosofias ou valores que o fundador possa articular ou consignar em “estatutos” (“*charters*”). Pelo contrário, ela residiria nas suposições subjacentes que sustentam os valores e determinam tanto os padrões de comportamento quanto os artefatos visíveis, como arquitetura, *layout* do local de trabalho, códigos de vestimenta e outros elementos tangíveis. Em última análise, conforme explica Schein, a cultura organizacional sempre refletirá a interação complexa entre as suposições e teorias que os fundadores trazem inicialmente para o grupo e o que o grupo aprende posteriormente com suas próprias experiências (SCHEIN, 1983, p. 13-14).

Observa-se, assim, que a cultura organizacional resulta de um processo dinâmico de desenvolvimento. Embora passível de transformação, alterações significativas em sua estrutura exigem mudanças graduais e significativas ao longo do tempo.

Nesse cenário, é imprescindível reconhecer que a cultura organizacional exerce influência determinante sobre a postura das empresas em relação a práticas de discriminação, violência e assédio eleitoral e por motivo de orientação política. Isto é, quando a cultura institucional fomenta ou permite a intolerância, o antagonismo, a segregação e a discriminação, tais práticas tornam-se rotineiras e banalizadas, incorporando-se ao “*modus operandi*” da empresa e manifestando-se de modo sistemático

na organização do trabalho e nas políticas gerenciais, assumindo “ares de normalidade”.

A “internetização” das relações sociais, com seus intensos fluxos e a ampla gama de possibilidades de conexão interpessoal e propagação de informações, constitui fator que facilita a ocorrência despercebida do assédio eleitoral e sua disseminação em escala ampliada, gerando impactos diretos no ambiente de trabalho. A ausência de barreiras físicas e a velocidade com que as informações fluem nas redes, por exemplo, potencializam a propagação de condutas coercitivas e ameaçadoras, muitas vezes sutis, que comprometem a liberdade política dos trabalhadores.

Esse quadro agrava-se quando a empresa estimula ou tolera tais abusos, permitindo que se consolidem como práticas usuais. Por meio da internet, atos de discriminação, violência e assédio extrapolam o espaço físico do trabalho, manifestando-se em redes sociais, mensagens de texto (inclusive automatizadas), videochamadas e “memes”. Somado a isso, a permissividade em relação às práticas abusivas e a negligência na adoção de medidas repressivas e preventivas aumentam a vulnerabilidade dos trabalhadores, que se tornam reféns da opressão ideológica.

Nessas circunstâncias, torna-se necessária a intervenção do Ministério Público do Trabalho – instituição vocacionada à defesa dos interesses e direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos e indisponíveis dos trabalhadores –, a fim de fazer cessar as ilicitudes, bem como de, cooperativamente, realizar ações estratégicas a fim de que sejam implementadas medidas para reconfigurar valores e redefinir dinâmicas e práticas internas, assegurando um ambiente laboral inclusivo e comprometido com a garantia dos direitos humanos nas empresas.

#### **4 Do Enfrentamento à Transformação Cultural: a Imprescindibilidade da Atuação Preventiva no Contexto Organizacional e a Missão do Ministério Público do Trabalho**

Em um Estado Democrático de Direito fundado na dignidade da pessoa humana e nos valores sociais do trabalho, impõe-se às empresas e às organizações um papel e uma responsabilidade que transcendem a mera conformidade legal, exigindo-se delas o compromisso ativo com a promoção de um meio ambiente do trabalho dignificante, seguro e saudável – inclusive sob a perspectiva da saúde mental – e com a

garantia dos direitos fundamentais dos trabalhadores e trabalhadoras, coibindo práticas tendentes a mitigar ou violar tais direitos.

Trata-se da observância do princípio da função social da empresa e da propriedade privada, consagrado nos arts. 1º, inciso IV; 5º, inciso XXIII; e 170, *caput* e inciso III, todos da Constituição Federal de 1988. Nessa perspectiva, leciona Maria Helena Diniz:

A propriedade empresarial deverá atender à função social, exigida pela Carta Magna (arts. 5º, XXII, 182, §2º, e 186); por isso o empresário exercerá sua atividade econômica organizada de produção e circulação de bens e serviços no mercado de consumo, de forma a prevalecer a livre concorrência sem que haja abuso de posição mercadológica dominante, procurando proporcionar meios para a efetiva defesa dos interesses do consumidor e a redução de desigualdades sociais, assumir funções assistenciais para seus empregados, p. ex, formando serviços médicos, fundos de previdência, planos de aposentadoria, promovendo ensino básico, creches, transporte, e, ainda, realizar projetos de recuperação do meio ambiente, e do patrimônio histórico-cultural. É preciso compatibilizar essa sua função social, visando o bem-comum, o bem-estar e a justiça social, com a finalidade de produção de lucros.

[...]

A empresa, portanto, é o núcleo convergente de vários interesses, que realçam sua importância econômico-social, como: lucro do empresário e da sociedade empresária que assegura a sua sobrevivência e a melhora de salários e enseja a criação de novos empregos e a formação de mão de obra qualificada; salário do trabalhador, permitindo sua sobrevivência e a de sua família; tributos, possibilitando a consecução das finalidades do poder público e a manutenção do Estado (DINIZ, 2018, p. 394-396).

Nesse contexto, quando a empresa descumpra sua função social e, ao revés, instrumentaliza seu aparato para a subversão de finalidades legítimas – frequentemente mediante abusos do poder diretivo<sup>66</sup> –, evidencia-se a existência de repercussão relevante *in casu* que enseja a intervenção do Ministério Público do Trabalho (MPT), cuja atuação, orientada pelos mandamentos constitucionais, compreende tanto o aspecto repressivo quanto o preventivo, com vistas à tutela dos direitos difusos, coletivos e individuais indisponíveis dos trabalhadores.

O MPT, fiel à sua missão constitucional, concretiza sua vocação de defesa do regime democrático ao combater o assédio eleitoral. Visando à resolutividade, à efetividade e à pacificação social no desempenho de seu mister, a Instituição vale-se de instrumentos extrajudiciais (*v.g.*, inquéritos civis, termos de ajuste de conduta e recomendações) e bem como de instrumentos judiciais de atuação (a exemplo da ação civil pública). Destaca-se que, para prevenir e reprimir o assédio eleitoral nas relações de trabalho, o Ministério Público do Trabalho tem firmado alianças interinstitucionais, utilizado de instrumentos de cooperação e da união de esforços e definição de metas comuns para a consecução desses objetivos.<sup>67</sup>

A análise dos pleitos eleitorais de 2022 e 2024 revela a importância e a expressividade da atuação do MPT no enfrentamento ao assédio eleitoral, indispensável para assegurar um processo eleitoral justo e democrático e para assegurar o exercício do voto livre de interferências indevidas nas convicções pessoais, políticas, filosóficas e eleitorais dos trabalhadores. Ademais, o expressivo aumento do número de denúncias em 2022 e 2024, se comparado aos anos de 2018 e 2020, revela o aumento da demanda social e a crescente necessidade de atuação

<sup>66</sup>Conforme dispõe a Resolução nº 195/2022 do Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho (CSMPT), que altera o Temário Unificado do MPT, o poder hierárquico do empregador “não é absoluto, devido aos limites impostos pela legislação, por normas coletivas, pelo contrato de trabalho e pela boa-fé objetiva. O desrespeito a esses limites constitui abuso de poder e afronta os direitos e garantias fundamentais do(a)s trabalhadore(a)s, de modo que o(a) empregador(a) não poderá expedir determinações ilícitas ou imorais, aplicar penalidades que violem a dignidade da pessoa humana ou que não estejam previstas em lei. De se registrar que, muitas vezes, a situação abusiva se impõe mediante ameaças de despedimento ou outras, buscando o(a) empregador(a) que o(a) empregado(a) a ela se submeta sem reclamar. O abuso do poder diretivo do(a) empregador(a) não se confunde com assédio moral. No entanto, pode evoluir para o assédio moral, e mesmo o assédio moral organizacional.” (BRASIL, 2022-B).

<sup>67</sup>Citem-se, por exemplo, o Acordo de Cooperação Técnica TSE nº 13/2023 e o Termo Aditivo ao Acordo de Cooperação Técnica TSE nº 13/2023, celebrados entre o Tribunal Superior do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho, visando ao aperfeiçoamento dos fluxos de denúncias e das ações cooperativas interinstitucionais para prevenção e combate ao assédio eleitoral nas relações de trabalho.

qualificada e conjunta da sociedade, do MPT, do Estado de outros atores sociais.

De acordo com dados oficiais do próprio Ministério Público do Trabalho, entre os anos de 2018 e 2025<sup>68</sup> foram registradas 3.354 denúncias sem repetição de assédio eleitoral em todo o país, expedidas 1.979 recomendações, firmados 682 Termos de Ajuste de Conduta (TAC) e ajuizadas 122 ações pelo MPT. Convém destacar que, em 2018, o número total de denúncias foi de apenas 219, ao passo que, em 2022, superou 2.800. Ademais, entre 2019 e 2025, o número de denúncias recebidas pelo MPT foi superior a quinze vezes o registrado em 2018 (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2025).

Vale ressaltar que, se, por um lado, o elevado número de denúncias aponte para o crescimento dos casos de assédio eleitoral no ambiente de trabalho, por outro também evidencia a maior conscientização da população e a confiança depositada na atuação do MPT e de outras instituições públicas na repressão eficaz dessas condutas, o que se deve a uma atuação – dos órgãos públicos, dos atores sociais e da própria sociedade civil –, dedicada ao esclarecimento quanto à necessidade de se assegurar a plena e imprescindível liberdade no voto, bem como de se apurar com rigor eventuais violações a esse direito.

Impende assinalar, por conseguinte, que, ainda que a maioria das denúncias de assédio eleitoral ocorra em anos eleitorais, a repressão a essa prática não deve se limitar a tais períodos, nem se considerar perdido o objeto das investigações pela mera conclusão do certame eleitoral<sup>69</sup>. Isso porque o assédio eleitoral frequentemente se manifesta como desdobramento de práticas ilícitas preexistentes, que se perpetuam de forma insidiosa no ambiente de trabalho, a exemplo de práticas de assédio por motivo de orientação política, que, por sua vez, podem derivar de abusos do poder diretivo, de práticas discriminatórias incentivadas, *verbi gratia*, e, enfim, de uma cultura organizacional subvertida.

---

<sup>68</sup>Dados atualizados até 08 de junho de 2025, às 21:33.

<sup>69</sup>Nesse sentido, a Câmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho aprovou na 303ª sessão ordinária da CCR a Orientação nº 04/2022, que resolveu: “orientar membros e membras no sentido de que os procedimentos instaurados em razão de denúncias de assédio eleitoral no trabalho, envolvendo empregadore(a)s, superiores hierárquicos, autoridades e/ou órgãos públicos, não perdem o objeto com a conclusão do certame eleitoral, seja em 1º ou 2º turnos, haja vista a necessidade de continuidade da investigação para apuração da veracidade e extensão dos fatos, com adoção das diligências e ações necessárias para correção e compensação, se comprovada a ilicitude.” (BRASIL, 2022-A).

Nesse cenário, o enfoque preventivo deve ser prioritário nas investigações conduzidas pelo Ministério Público do Trabalho que versem sobre assédio eleitoral ou sobre violência e assédio moral motivados por orientação política, independentemente de estarem ou não vinculadas ao período eleitoral, haja vista que a tutela inibitória do MPT, ao estabelecer parâmetros e fomentar a adoção de medidas transformadoras, mostra-se apta a reconfigurar a cultura organizacional das empresas e a prevenir a reiteração e/ou reincidência de condutas abusivas<sup>70</sup>.

Destarte, a atuação do Ministério Público do Trabalho nesses casos, pautada na resolutividade e na pacificação social, deve transcender o viés estritamente voltado à repressão imediata, priorizando-se a adoção de estratégias de cunho inibitório e pedagógico. Tal perspectiva de atuação se alinha com os entendimentos dos Órgãos Superiores e da Coordenadoria de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (COORDIGUALDADE), e favorece a adoção de medidas que efetivamente possibilitam a reconfiguração da cultura organizacional, de modo a estimular as empresas a cumprirem sua função social e a se comprometerem com a promoção e a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores, consolidando um ambiente de trabalho justo, inclusivo e livre de assédio, em plena consonância com os fundamentos do Estado Democrático de Direito.

## **5** Considerações Finais

O presente estudo mostra que o assédio eleitoral e o assédio por orientação política, longe de serem fenômenos episódicos e adstritos a períodos eleitorais, constitui uma prática que se ancora em uma cultura organizacional permissiva e incentivadora de práticas e padrões discriminatórios, intolerantes, violentos e abusivos, o que desperta mais preocupações sociais e jurídicas a partir da internet, que muitas vezes

---

<sup>70</sup>Esse entendimento tem sido, inclusive, adotado pela Câmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho. Nesse sentido: “ASSÉDIO MORAL ELEITORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. META PRIORITÁRIA. ARQUIVAMENTO BASEADO NA NÃO REELEIÇÃO DO SUPOSTO ASSEDIADOR E NA AUSÊNCIA DE CONTEMPORANEIDADE DOS FATOS ANTE O ENCERRAMENTO DO PERÍODO ELEITORAL. NÃO CARACTERIZAÇÃO DE PERDA DE OBJETO. NECESSIDADE DE PROSSEGUIMENTO DA INVESTIGAÇÃO, QUE NÃO SE EXTINGUE COM A FINALIZAÇÃO DO PLEITO ELEITORAL. POSSIBILIDADE DE ADOÇÃO DE MEDIDAS INIBITÓRIAS COM O OBJETIVO DE GARANTIR QUE AS PRÁTICAS IRREGULARES NÃO VOLTEM A SE REPETIR NAS PRÓXIMAS ELEIÇÕES. ORIENTAÇÃO Nº 4 DA CCR. ORIENTAÇÃO Nº 18 DA CONAP. ARQUIVAMENTO NÃO HOMOLOGADO.” (BRASIL, 2025).

acabam por potencializar a irradiação e os próprios efeitos lesivos de tais práticas.

O assédio eleitoral viola diametralmente os direitos fundamentais dos trabalhadores e trabalhadoras e fere a própria essência do Estado Democrático de Direito, ao submeter a liberdade de convicção a formas veladas ou explícitas de coerção e opressão no ambiente laboral. Nesse sentido, ao analisar a interseção entre o assédio eleitoral e o assédio moral por orientação política, observa-se um padrão de violência simbólica e institucionalizada que instrumentaliza relações de poder assimétricas dentro das empresas, com a utilização do poder diretivo como meio de imposição de condutas, alinhamentos políticos ou manifestações de apoio – ainda que assumindo ares de espontaneidade ou de incentivo à participação política –, tornando-se instrumento de vulnerabilização de direitos fundamentais.

Nesse contexto, a cultura organizacional é tida como elemento-chave de intervenção, na medida que empresas e organizações que toleram ou mesmo coadunam com a interferência nas convicções políticas tendem a banalizar tais práticas, o que contribui para sua perpetuação e acaba por dificultar sua identificação, principalmente por aqueles que estão inseridos no ambiente corrompido. Nesse cenário, o Ministério Público do Trabalho assume papel central como agente transformador, pautando-se a sua atuação tanto na repressão qualificada quanto, especialmente, na prevenção, induzindo práticas e mudanças estruturais e culturais nas organizações, a fim de assegurar o pleno exercício dos direitos fundamentais, garantir a proteção aos trabalhadores contra abusividades e consolidar um ambiente de trabalho justo, plural e verdadeiramente democrático.

Dessarte, reafirma-se que práticas de discriminação, violência e assédio relacionadas às convicções políticas e ao pleito eleitoral demandam atenção permanente, investigação contínua e a adoção de medidas estruturais que transcendam os calendários eleitorais. A ruptura com uma cultura de assédio nas empresas exige, pois, um agir conjunto entre órgãos públicos e a própria sociedade civil, e a adoção de estratégias preventivas, pedagógicas e estruturantes, capazes de transformar os valores institucionais e os padrões de conduta internalizados.

## Referências Bibliográficas:

ALCADIPANI, Rafael; CRUBELLATE, João Marcelo. Cultura organizacional: generalizações improváveis e conceituações imprecisas. **Revista de Administração de Empresas**, v. 43, n. 2, p. 64-77, abr. 2003. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/PHGrY6x6yMfqR8Xr59ctt7d/?lang=pt#>. Acesso em: 06 jun. 2025.

ALFARO, Filipe Garcia Gonçalves de. Polarização Política no Brasil e a Influência (Direta) das Mídias Sociais. **Derecho y Cambio Social**, [S. l.], v. 22, n. 79, p. e156, 2025. Disponível em: <https://derechoycambiosocial.org/index.php/revista/article/view/156>. Acesso em: 6 jun. 2025.

BRASIL. Câmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho (3ª Subcâmara). Inquérito Civil. **IC 000174.2022.22.001/2**. Relatora: Sandra Lia Simón. 79ª Sessão Ordinária, realizada em 24 abr. 2025, publicado no DOU em 08 mai. 2025.

BRASIL. Câmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho. **Orientação nº 04/2022**. Aprovada na 303ª sessão ordinária da CCR. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2022-A.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. **Resolução n. 355/CSJT, 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. Brasília: JusLaboris, 2023. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/215819>. Acesso em: 06 jun. 2025.

BRASIL. Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho. **Resolução nº 195, de 29 de março de 2022**. Altera o Temário Unificado do Ministério Público do Trabalho. 2022-B. Disponível em: <https://midia-ext.mpt.mp.br/pgt/csmt/resolucoes/resolu195.pdf>. Acesso em: 07 jun. 2025.

BRASIL. **Lei nº 4.737, de 15 de julho de 1965**. Institui o Código Eleitoral. Disponível em: <https://www.tse.jus.br/legislacao/codigo-eleitoral/codigo-eleitoral-1/codigo-eleitoral-lei-nb0-4.737-de-15-de-julho-de-1965>. Acesso em: 06 jun. 2025.

BRODA, Elena; STRÖMBÄCK, Jesper. Misinformation, disinformation, and fake news: lessons from an interdisciplinary, systematic literature review. **Annals of the International Communication Association**, v. 48, n. 2, p. 139-166, 2024. Disponível em: <https://academic.oup.com/anncom/article/48/2/139/7762216?login=false#483465704>. Acesso em: 05 jun. 2025.

CASTELLS, Manuel. **A Galáxia Internet**: reflexões sobre a Internet, negócios e a sociedade. Rio de Janeiro: Zahar, 2003.

CASTELLS, Manuel. **A Sociedade em Rede**. 28ª edição. São Paulo: Paz e Terra, 2013.

COORDIGUALDADE. **Assédio Eleitoral no Trabalho**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2024. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/cartilhassedio-eleitoral-2.pdf>. Acesso em: 03 jun. 2025.

CRANSTON, Maurice. That is an ideology?. **Revue européenne des sciences sociales**, v. 17, n. 46, p. 59-63, 1979. p. 60. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/106591299705000412>. Acesso em: 06 jun. 2025.

DINIZ, Maria Helena. Importância da Função Social da Empresa. **Revista Jurídica**, [S.l.], v. 2, n. 51, p. 387-412, abr. 2018. ISSN 0103-3506. Disponível em: <https://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/2815>. Acesso em: 07 jun. 2025.

FUKS, Mario; MARQUES, Pedro Henrique. Polarização e contexto: medindo e explicando a polarização política no Brasil. **Opinião Pública**, v. 28, n. 3, p. 560-593, set. 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1807-01912022283560>. Acesso em: 06 jun. 2025.

MENDES, Nayara Corsino; RIBEIRO, Ana Isabella Bezerra Lau. Assédio eleitoral no trabalho: os limites do poder diretivo e a proteção à liberdade de voto. **Revista JRG de Estudos Acadêmicos**, Brasil, São Paulo, v. 8, n. 18, p. 1-10, 2025. Disponível em: <https://revistajrg.com/index.php/jrg/article/view/2120>. Acesso em: 5 jun. 2025.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Painel Assédio Eleitoral**. [S.l.]: Procuradoria-Geral do Trabalho, 2025.

OIT. **C190 – Convenção (nº 190) sobre Violência e Assédio**. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/media/68241/download>. Acesso em: 07 jun. 2025.

ORTELLADO, Pablo; RIBEIRO, Marcio Moretto; ZEINE, Leonardo. Existe polarização política no Brasil? Análise das evidências em duas séries de pesquisas de opinião. **Opinião Pública**, v. 28, n. 1, p. 62-91, jan. 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1807-0191202228162>. Acesso em: 06 jun. 2025.

SCHEIN, Edgar H. The role of the founder in creating organizational culture. **Organizational dynamics**, v. 12, n. 1, p. 13-28, 1983.



## O Assédio Eleitoral no Trabalho e seus Impactos Pluridimensionais

Elias Pereira da Silva Neto<sup>71</sup>

**Resumo:** O assédio eleitoral - espécie de assédio moral - consubstancia-se em fator de desequilíbrio do meio ambiente laboral e causador de adoecimentos. Todavia, para além da poluição do ecossistema ambiental trabalhista, essa prática também afeta vários outros direitos fundamentais e humanos não diretamente decorrentes da relação de trabalho, cuja presente pesquisa busca identificar. Para tanto, revisitaram-se aspectos legais, conceituais e generalidades do assédio referido e dos direitos fundamentais. Assim, por meio de uma pesquisa eminentemente descritiva e bibliográfica, utilizando o método lógico-dedutivo, restaram identificados os principais direitos laborais inespecíficos passíveis de violação pela prática de assédio eleitoral no trabalho.

**Palavras-Chave:** assédio eleitoral; direitos humanos; impactos pluridimensionais.

**Abstract:** *Electoral harassment - a type of moral harassment - is a factor that causes imbalance in the work environment and causes illness. However, in addition to polluting the work environment, this practice also affects several other fundamental and human rights that are not directly related to the employment relationship, which this research seeks to identify. To this end, legal, conceptual and general aspects of the aforementioned harassment and fundamental rights were revisited. Thus, through an eminently descriptive and bibliographical research, using the logical-deductive method, the main non-spe-*

---

<sup>71</sup>Especialista em Direito do Trabalho. Especialista em Direito Público. Bacharel em Direito pela Universidade Federal do Amazonas. Analista do Ministério Público do Trabalho. Licenciando em Letras.

*cific labor rights that may be violated by the practice of electoral harassment at work were identified.*

**Keywords:** *electoral harassment; human rights; multidimensional impacts.*

## **1** Introdução

O assédio eleitoral é espécie do gênero assédio moral e, nesse sentido, consubstancia-se em um fator de degradação do meio ambiente de trabalho, com prejuízos claros à saúde psicofísica dos trabalhadores a ele submetidos em detrimento do direito fundamental e humano ao meio ambiente de trabalho hígido.

No entanto, além dessa evidente degradação ambiental, ante as suas peculiaridades, o assédio eleitoral no trabalho também irradia seus efeitos deletérios em outras dimensões da vida do trabalhador, afetando direitos fundamentais e humanos não diretamente relacionados ao contrato de trabalho, a exemplo do direito à liberdade de convicção política e do livre exercício do direito ao voto.

Além disso, o assédio eleitoral viola frontalmente o regime democrático, a soberania popular e o direito de sufrágio, afetando difusamente toda a sociedade. É dizer, a prática de assédio eleitoral dá causa a violações multidimensionais, comprometendo valores fundamentais e direitos humanos de primeira, segunda, terceira e quarta dimensões.

Nesse contexto, considerando a importância do combate a todas as formas de discriminação e assédio no trabalho, mostra-se relevante entender a amplitude e o alcance desse ilícito sobre os direitos fundamentais do trabalhador, inclusive por meio da identificação de quais direitos são afetados pela prática de assédio eleitoral, sendo esse o objetivo principal do presente trabalho.

Para tanto, pretende-se revisitar questões teóricas, aspectos conceituais e generalidades do assédio eleitoral; e discorrer sobre a teoria das gerações ou dimensões dos direitos humanos, para identificar e categorizar quais direitos são afetados pela prática do assédio eleitoral. Portanto, trata-se de pesquisa eminentemente descritiva e bibliográfica, que utiliza o método lógico-dedutivo.

No primeiro tópico, serão abordados aspectos legais e gerais mais importantes referentes ao assédio eleitoral. No segundo, serão revisitados alguns aspectos da teoria das gerações ou dimensões dos direitos humanos, com foco em identificar nessas dimensões os direitos humanos

afetados pela prática de assédio eleitoral. Ao final, será apresentado o resultado da pesquisa.

## **2 Assédio Moral e Eleitoral, Violência e Discriminação: Conceitos Legais e Generalidades**

O assédio eleitoral é espécie de assédio moral, cuja Convenção 190, da Organização Internacional do Trabalho – OIT, conceitua, no art. 1º, n. 1, “a”, como “[...] um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou económico [...]” (Organização Internacional do Trabalho, 2019, p. 1).

Importante salientar que o conceito acima, nos termos da referida norma internacional, refere-se aos vocábulos “violência” e “assédio” no mundo do trabalho. Ou seja, a Convenção 190 da OIT tratou o assédio e a violência de forma una, do que se infere que qualquer tipo de assédio moral é também uma forma de violência.

No plano legislativo nacional, dentre algumas outras possibilidades, o conceito de assédio moral pode ser extraído do art. 2º, inciso I, da Resolução n. 351, de 28 de outubro de 2020, do Conselho Nacional de Justiça – CNJ:

Art. 2º Para os fins desta Resolução considera-se: (redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023)

I – Assédio moral: violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva, independentemente de intencionalidade, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, podendo se caracterizar pela exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou situações humilhantes e constrangedoras suscetíveis de causar sofrimento, dano físico ou psicológico; (redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023) (CNJ, 2020, p. 1)

Com base nos dispositivos citados, possível destacar a indicação da ocorrência de assédio moral como vetor da violação da própria dignidade ou da integridade psicofísica do trabalhador, que pode ser configurado independentemente da intencionalidade do assediador, com patente degradação das relações socioprofissionais e do meio

ambiente laboral, podendo ser caracterizado também por meio da submissão do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras suscetíveis de lhe causar sofrimento, dano físico ou psicológico.

Por outro bordo, o conceito de discriminação consta, dentre outros, no art. 1º, n. 1, “a” e “b”, da Convenção 111, da OIT:

#### Artigo 1

1. Para efeitos da presente Convenção, o termo discriminação inclui:

(a) qualquer distinção, exclusão ou preferência baseada em raça, cor, sexo, religião, opinião política, origem nacional ou origem social que tenha o efeito de anular ou prejudicar a igualdade de oportunidades ou tratamento no emprego e na ocupação;

(b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha o efeito de anular ou prejudicar a igualdade de oportunidades ou tratamento no emprego ou ocupação, que pode ser especificada pelo Membro em questão após consulta às organizações representativas de empregadores e trabalhadores, onde tais organizações existam, e outros órgãos apropriados (OIT, 1958, p. 1).

No plano interno, esse conceito pode ser igualmente encontrado no art. 2º, inciso IV, da Resolução n. 351, de 28 de outubro de 2020, do Conselho Nacional de Justiça – CNJ:

Art. 2º Para os fins desta Resolução considera-se: (redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023)

[...]

IV – Discriminação: compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável; (CNJ, 2020, p. 1)

Desse modo, na trilha dos dispositivos citados, a discriminação se consubstancia em qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada em qualquer marcador social de diferença (raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião etc.), que atente contra o reconhecimento ou exercício,

em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública, ao que se deve incluir também qualquer campo da vida privada.

Aliás, observe-se que em ambos os dispositivos comentados figura a distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada em opinião política como forma de discriminação, o que, por óbvio, evidencia que a prática de assédio eleitoral também se amolda perfeitamente ao conceito de discriminação, sem qualquer esforço hermenêutico.

Enfim, registre-se, mesmo que não fosse possível identificar assédio, violência e discriminação como sinônimos, sob o ponto de vista jurídico, não há dúvida de que são conceitos intimamente imbricados, ou, por outro prisma, pertencem ao mesmo campo semântico jurídico dos fatores de poluição do ecossistema trabalhista e que se retroalimentam, inclusive.

Nesse sentido, o penúltimo considerando da Resolução n. 351/2023, do CNJ (2023, p. 2), aponta 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, inclusive a morte, constituindo risco psicossocial concreto e relevante na organização do trabalho.

Quanto ao conceito legal de assédio eleitoral, esse pode ser extraído do art. 2º da Resolução nº 355, de 28 de abril de 2023, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT:

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.

Parágrafo único. Configura, igualmente, assédio eleitoral a prática de coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento, no intuito de influenciar ou manipular o voto, apoio, orientação ou manifestação política de trabalhadores e trabalhadoras no local de trabalho ou em situações relacionadas ao trabalho. (CSJT, 2023)

Nesse ponto, convém trazer à lume uma diferenciação existente entre assédio eleitoral e assédio moral por orientação política, indicada, por exemplo, na Cartilha de Assédio Eleitoral publicada pelo Ministério Público do Trabalho – MPT no ano de 2024. Segundo lá consta:

No assédio 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 por objetivo específico 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 (MPT, 2024, p. 6).

Por certo, essa diferenciação reverte-se de importância prática para a atuação do MPT, pois pode repercutir na estratégia e/ou na forma de tratamento dos eventuais casos concretos. Nesse sentido, sob o ponto de vista dessa distinção, o fio condutor do assédio eleitoral seria o objetivo de influenciar determinado pleito eleitoral, posto que restaria configurado por atos praticados dentro do lapso temporal imediatamente anterior ao pleito, ainda que também possam continuar ocorrendo após ele.

É dizer, nesses casos, considerando-se, por exemplo, a possibilidade de influência ou manipulação direta do voto dos trabalhadores, há um claro risco de dano grave e de difícil (ou mesmo impossível) reparação. Por isso, em casos como os tais, a atuação do MPT deve ser enérgica, rápida e eficaz. No mais das vezes, não será suficiente a adoção de medidas administrativas no bojo de um inquérito civil, de modo que, a depender do caso tratado, necessite-se garantir o livre exercício do voto por meio de uma tutela provisória de urgência.

Situação outra ocorre com o assédio por orientação política. Nesse caso, com base nas teses aventadas, não haveria ligação com um pleito eleitoral específico. Aqui, há discriminação pela orientação, convicção ou manifestação política dissonante daquela adotada pelo empregador, mas sem vinculação com pleito eleitoral específico, sendo que as tais práticas discriminatórias podem ocorrer a qualquer tempo. Assim, respeitadas as peculiaridades de cada caso concreto, mostra-se possível promover uma atuação extrajudicial eficaz.

Não obstante a importância prática da indigitada distinção, o fato é que não é clara essa cisão no âmbito legislativo. Aliás, também é

possível observar que os direitos afetados por eventual prática de assédio eleitoral ou assédio por orientação política são os mesmos. Nessa linha, tomando-se como base o art. 2º e seu parágrafo único, da Resolução nº 355/2023, do CSJT e considerando-se que a presente pesquisa buscou privilegiar conceitos legais, o assédio eleitoral será aqui tratado como gênero, englobando, portanto, o assédio por orientação política.

Ante a todo o exposto nesse tópico, conclui-se que sim, o assédio eleitoral, consubstanciado em toda e qualquer forma de distinção, exclusão ou preferência fundada em convicção ou opinião política no âmbito das relações de trabalho, bem como, na prática de coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento, no intuito de influenciar ou manipular o voto, apoio, orientação ou manifestação política de trabalhadores e trabalhadoras no local de trabalho ou em situações relacionadas ao trabalho, é uma espécie de assédio moral.

Consequentemente, como espécie do gênero assédio moral, o assédio eleitoral tem o condão de comprometer a saúde psicofísica dos trabalhadores, tanto quanto o assédio moral comum. Nesse sentir, impende iluminar que o assédio moral e a discriminação estão expressamente elencadas no rol de fatores de riscos ocupacionais, previstos no anexo LXXX, da Portaria GM/MS n. 1.999, de 27 de novembro de 2023, do Ministério da Saúde, a qual instituiu a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT).

Dentre as doenças causadas pelo assédio moral e pela discriminação, constam, por exemplo, vários tipos de transtornos mentais, transtornos delirantes persistentes, transtornos psicóticos agudos e transitórios, episódios depressivos, transtorno depressivos recorrentes, transtornos ansiosos, reações ao “stress” grave e transtornos de adaptação, neurastenia, isquemia cerebral transitória não especificada, infarto agudo do miocárdio, dentre outras enfermidades previstas na LDRT (Ministério da Saúde, 2023).

Sabe-se que o meio ambiente equilibrado, seguro e saudável, nele incluído o meio ambiente do trabalho (local onde as pessoas exercem suas atividades laborais), é direito fundamental (arts. 7º, XXII; 200, VIII; e 225, da CF/88) e humano, pois previsto em normas internacionais, incorporadas ao Brasil, no mínimo, como supralegais (art. 5º, §§ 2º e

3º, da CF/88; RE 466.343/SP<sup>72</sup> e ADPF 708<sup>73</sup>), tais como, as Convenções 155 e 187, da OIT<sup>74</sup>.

Portanto, a prática de assédio eleitoral é uma violação frontal ao direito fundamental e humano ao meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado, entendido, inclusive, como um direito de terceira dimensão, conforme será abordado de forma mais específica no próximo tópico.

Enfim, finalizando essa parte da pesquisa, resta claro que a prática de assédio eleitoral representa uma grave violação de um dos principais direitos do trabalhador, que decorre diretamente da relação de trabalho, qual seja, a garantia do meio ambiente de trabalho seguro e saudável. Porém, como dito de início, dessa prática ilícita defluem violações multidimensionais, alcançando, por exemplo, direitos do trabalhador-cidadão, também conhecidos como direitos laborais inespecíficos, os quais serão tratados no tópico seguinte.

### **3 Assédio Eleitoral e Violação de Direitos Laborais Inespecíficos Fundamentais e Humanos de Primeira, Segunda e Quarta Geração/Dimensão**

A doutrina ensina que a teoria das gerações dos direitos humanos surgiu com o jurista francês Karel Vasak, que, durante Conferência proferida no Instituto Internacional de Direitos Humanos de Estrasburgo, na França, em 1979, classificou os direitos humanos em três gerações, cada uma delas com características específicas. Hoje, no entanto, vários outros autores defendem a ampliação das tais gerações, cujo termo foi atualizado para dimensões, as quais já chegam à sexta ou sétima (Ramos, 2014, p. 55).

---

<sup>72</sup>No julgamento do RE 466.343/SP, o Supremo Tribunal Federal, ao analisar a possibilidade de estabelecimento de prisão do depositário infiel, consignou que as normas internacionais sobre direitos humanos não incorporadas ao ordenamento jurídico pátrio pelo rito estabelecido no art. 5º, § 3º, da CF/88 teriam hierarquia de norma suprallegal.

<sup>73</sup>Por ocasião do julgamento da ADPF 708, o Supremo Tribunal Federal reconheceu que as normas internacionais voltadas para a proteção do meio ambiente, não incorporadas ao ordenamento jurídico pátrio pelo rito estabelecido no art. 5º, § 3º, da CF/88, teriam hierarquia suprallegal.

<sup>74</sup>Na 110ª Conferência Internacional do Trabalho, as Convenções 155 e 187, da OIT foram acrescentadas ao rol das convenções fundamentais da OIT, tornando-se “core obligations” (obrigações principais).

Nesse trabalho, porém, serão analisados apenas os direitos que se enquadram nas quatro primeiras gerações/dimensões, quais sejam, as três primeiras clássicas, identificadas por Karel Vasak, respectivamente, com os vocábulos liberdade (1ª geração), igualdade (2ª geração) e fraternidade (3ª geração) e a geração identificada com o direito de participação democrática (4ª geração), da lavra de Paulo Bonavides (Ramos, 2014).

Quanto aos direitos de primeira geração/dimensão, Ramos (2014, p. 55) registra que:

A primeira geração engloba os chamados direitos de liberdade, que são direitos às prestações negativas, nas quais o Estado deve proteger a esfera de autonomia do indivíduo. São denominados também “direitos de defesa”, pois protegem o indivíduo contra intervenções indevidas do Estado, possuindo caráter de distribuição de competências (limitação) entre o Estado e o ser humano.

Por regradar a atuação do indivíduo, delimitando o seu espaço de liberdade e, ao mesmo tempo, estruturando o modo de organização do Estado e do seu poder, são os direitos de primeira geração compostos por direitos civis e políticos.

[...]

São, entre outros, o direito à liberdade, igualdade perante a lei, propriedade, intimidade e segurança, traduzindo o valor de liberdade.

Noutro giro, os direitos de segunda dimensão, também denominados direitos de igualdade, se voltam para assegurar às classes sociais mais vulneráveis a igualdade em sentido material, inclusive por meio de uma atuação mais ativa do Estado. Dentro da perspectiva dessa dimensão, surgiram as Constituições Sociais e o reconhecimento de direitos dos trabalhadores, inclusive como direitos sociais constitucionalizados (Ramos, 2014). Tais direitos são também denominados de direitos de prestação e/ou de promoção, dentro de uma perspectiva das funções dos direitos fundamentais (Mendes; Branco, 2023).

Mendes e Branco (2023), discorrendo sobre as funções dos direitos fundamentais, referem-se aos chamados direitos fundamentais de participação, cuja função é garantir a participação dos cidadãos na formação da vontade do País, dispostos na Constituição Federal de 1988 no capítulo dos direitos políticos. Segundo afirmam, vários são os doutrinadores que situam os direitos de participação como uma categoria autônoma em relação aos direitos de defesa e de prestação,

mas também há outros que os situam como parte integrante dos referidos direitos e não como uma categoria autônoma.

Ainda com base nas lições de Ramos (2014), tem-se que os direitos de terceira geração, chamados direitos de solidariedade, titularizados por uma comunidade de pessoas, envolvem o direito ao desenvolvimento, direito à paz, direito à autodeterminação e, especialmente, o direito ao meio ambiente equilibrado.

Já a quarta geração/dimensão foi defendida pelo jurista Paulo Bonavides, o qual aponta que o nascimento dessa geração se deu no contexto da globalização dos direitos humanos e ainda que ela corresponde, dentre outros, aos direitos de participação democrática (Ramos, 2014).

Para finalizar esse breve comentário sobre as gerações/dimensões dos direitos fundamentais, registre-se que, conforme apontam Mendes e Branco (2023), os direitos fundamentais possuem uma feição objetiva, que não somente obriga o Estado a respeitá-los, mas também os próprios indivíduos, nas suas relações entre si. A incidência das tais normas no âmbito das relações privadas é também chamada de efeito externo, ou de eficácia horizontal que, em resumo, estabelece que os direitos fundamentais devem ser plenamente observados também nas relações privadas, o que inclui a relação de trabalho.

Feitas tais considerações, resta agora indicar quais direitos fundamentais são afetados pela prática de assédio eleitoral, além do direito fundamental ao meio ambiente hígido, integrante da terceira geração/dimensão, que já foi devidamente abordado no tópico anterior, ocasião na qual restou consolidado que se trata de direito ligado diretamente à relação de trabalho, bem como que a prática de assédio eleitoral redundava na sua inegável violação.

Nesse sentir, para cumprir o objetivo proposto no presente trabalho, resta indicar os direitos laborais violados pela prática de assédio eleitoral que se identificam como direitos fundamentais e humanos de primeira, segunda e quarta gerações/dimensões.

Porém antes, faz-se necessário registrar que a doutrina trabalhista se reporta sobre os chamados direitos laborais inespecíficos, assim nominando todos aqueles que o trabalhador titulariza, não enquanto sujeito de uma relação de trabalho, mas sim enquanto pessoa humana, enquanto cidadão participante de determinada sociedade, a exemplo dos direitos à liberdade de expressão, convicção ou opinião política, à intimidade, ao livre exercício do direito de voto, dentre outros (Dacheri; Goldschmidt, 2017, p. 83).

Nesse mesmo sentido, Siqueira (2016, p. 102) se refere aos tais direitos como:

[...] aqueles que decorrem da condição humana do trabalhador. São direitos do trabalhador cidadão e precisam ser exercitados como direitos de personalidade impregnados na relação de trabalho. Pode-se citar como exemplos: o direito à intimidade e vida privada, direito de liberdade de expressão, direito à proteção, à honra, direito à liberdade ideológica e religiosa, direito à proteção contra a discriminação, etc. Embora não sejam direitos especificamente ligados ou decorrentes do contrato de trabalho, são inerentes ao ser humano e, por isso, devem ser garantidos na duração da prestação de serviços.

Com efeito, são justamente esses os direitos fundamentais e humanos de primeira, segunda e quarta gerações/dimensões que sofrem severas limitações pela prática do assédio eleitoral. Nessa linha, há afronta ao direito de liberdade de pensamento e de opinião política (art. 5º, IV e VIII, da CF/88), à liberdade de livre exercício, e de forma integral, da cidadania (art. 1º, II, da CF/88), ao direito à intimidade e vida privada (art. 5º, X, da CF/88), ao direito ao voto de igual valor (art. 14, da CF/88), universal, direto e secreto (art. 60, § 4º, da CF/88), todos direitos fundamentais de primeira geração/dimensão, os quais podem ser classificados quanto à função como direitos de defesa e de participação.

Assim também, há violação do direito fundamental à igualdade (art. 5º, caput, da CF/88) e não discriminação (art. 3º, IV, da CF/88), típicos direitos fundamentais e humanos de segunda geração/dimensão. Mas não é só, a prática de assédio eleitoral tem potencial para promover dano difuso, pois vilipendia a própria democracia, por meio do cerceamento da livre escolha dos representantes políticos e, portanto, dos direitos de participação democrática, compreendidos na quarta geração/dimensão de direitos humanos.

No caso específico, é preciso lembrar que, historicamente, por motivos óbvios, não há identidade de ideologia política entre as classes patronais e de trabalhadores. Por outro bordo, também deve-se iluminar que a relação de trabalho, antes de ser uma relação contratual, é uma relação de poder, mormente considerando o desnível existente entre as partes contratantes.

Nesse sentir, a intervenção indevida do poder patronal no livre exercício de participação democrática do trabalhador, além de violar

uma série de direitos fundamentais, também subverte os ideais de emancipação política do trabalhador. Portanto, em face das múltiplas implicações causadas pelo assédio eleitoral, principalmente em prejuízo de direitos fundamentais e humanos dos trabalhadores, mostra-se importante saber quais direitos são esses para que se possa articular estratégias de combate cada vez mais eficazes.

## **4** Considerações Finais

Enfim, o assédio eleitoral consubstancia-se em um inegável fator de degradação do meio ambiente de trabalho, comprometendo a saúde psicofísica dos trabalhadores, em flagrante desrespeito ao direito fundamental e humano ao meio ambiente de trabalho hígido.

Além disso, o assédio eleitoral também avança sobre outros direitos dos trabalhadores, ainda que não diretamente relacionados ao contrato de trabalho (direitos laborais inespecíficos), tais como o direito à liberdade de convicção política e do livre exercício do direito ao voto.

Nesse sentido, o assédio eleitoral viola frontalmente o regime democrático, a soberania popular e o direito de sufrágio, afetando difusamente toda a sociedade. Ou seja, a prática desse ilícito dá causa a violações multidimensionais, comprometendo valores fundamentais e direitos humanos de primeira, segunda, terceira e quarta dimensões, ainda que não ligados diretamente a uma relação de trabalho e cuja identificação foi o objeto principal dessa pesquisa.

Para tanto, no tópico inicial, foram abordados os principais e mais importantes aspectos legais e gerais relativos ao assédio eleitoral. No tópico seguinte, foram revisitados alguns aspectos básicos da teoria das gerações ou dimensões dos direitos humanos, com foco em identificar nessas dimensões os direitos humanos afetados pela prática de assédio eleitoral.

Conforme visto, de fato, a prática de assédio eleitoral é um importante fator de desequilíbrio ambiental, comprometendo, portanto, a fruição de um meio ambiente seguro e saudável, direito fundamental e humano de terceira geração/dimensão.

Mas além disso, ficou também evidente que há outros direitos que são igualmente violados pela referida prática, a exemplo dos direitos laborais inespecíficos de primeira geração/dimensão, tais como, direito à liberdade de pensamento e de opinião política, à liberdade de livre

exercício da cidadania, à intimidade e vida privada, ao voto de igual valor, universal, direto e secreto.

Ademais, restou ainda evidenciada a vulneração de direitos fundamentais de segunda geração/dimensão, tais como os direitos à igualdade e não discriminação. Por fim, considerando que o assédio eleitoral promove o cerceamento da livre escolha dos representantes políticos pelos trabalhadores e, conseqüente, afronta à própria democracia, há prejuízos de ordem difusa, mormente pela violação do direito de participação democrática, compreendido na quarta geração/dimensão de direitos humanos.

## Referências Bibliográficas:

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 31 mai. 2025.

CSJT - Conselho Superior da Justiça do Trabalho, **Resolução nº 355, de 28 de abril de 2023**, do- CSJT. Brasília. CSJT, 2023. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/215819/2023\\_res0355\\_csjt\\_rep01.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/215819/2023_res0355_csjt_rep01.pdf?sequence=2&isAllowed=y). Acesso em: 30 mai. 2025.

CNJ – Conselho Nacional de Justiça. **Resolução n. 351**, de 28 de outubro de 2020. Brasília. CNJ, 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557>. Acesso em: 30 mai. 2025.

Dacheri, Emanuelli; Goldschmidt, Rodrigo. **O Impacto da Tecnologia nas Relações de Trabalho: uma Análise à Luz da Teoria da Eficácia Horizontal dos Direitos Fundamentais Inespecíficos dos Trabalhadores**. Rev. de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais | e-ISSN: 2525-9903 | Maranhão | v. 3 | n. 2 | p. 66 - 87 | Jul/Dez. 2017.

Mendes, Gilmar Ferreira; Branco, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional** / Gilmar Ferreira Mendes, Paulo Gustavo Gonet Branco. – 18. ed. – São Paulo: SaraivaJur, 2023.

MPT – Ministério Público do Trabalho. **Cartilha de Assédio Eleitoral do MPT**, lançada em 20 de agosto de 2024. Brasília. MPT, 2024. Disponível em: [cartilhas-sedioeleitoral-2.pdf](https://www.mpt.gov.br/assedio-eleitoral-2.pdf). Acesso em 30 mai. 2025.

Ministério da Saúde. **Portaria GM/MS nº 1.999, de 27 de novembro de 2023**. Brasília. Disponível em: [https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2023/prt1999\\_29\\_11\\_2023.html](https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2023/prt1999_29_11_2023.html). Acesso em 31 mai. 2025.

OIT. **Convenção n.º 190**: convenção sobre violência e assédio. Genebra: OIT, 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@>

europa/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms\_729459.pdf.  
Acesso em: 29 mai. 2025.

OIT. **Convenção n.º 111**: Convenção sobre Discriminação (Emprego e Ocupação).  
Genebra: OIT, 1958. Disponível em: [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_es/f?p=-NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312256:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=-NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312256:NO). Acesso em: 30 mai. 2025.

OIT . **Convenção n.º 155**: Convenção sobre Segurança e Saúde Ocupacional.  
Genebra: OIT, 1981. Disponível em: [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_es/f?p=-NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312300:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=-NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312300:NO). Acesso em: 30 mai. 2025.

OIT. **Convenção n.º 187**: Convenção sobre o Quadro Promocional para a Segurança e Saúde no Trabalho. Genebra: OIT, 2006. Disponível em: [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312332:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312332:NO). Acesso em: 31 mai. 2025.

Ramos, André de Carvalho. **Curso de Direitos Humanos** / André de Carvalho Ramos. – São Paulo: Saraiva, 2014.

SIQUERIA, Rodrigo Espíúca dos Anjos. **Relações de trabalho e direitos fundamentais sociais**. Curitiba: Juruá, 2016.

## **Assédio Eleitoral e Assédio Moral por Orientação Política no Contexto Trabalhista: Importância Prática da Distinção e Elementos Identificadores**

Sóstenes Lima Carvalho<sup>75</sup>

**Resumo:** Assédio eleitoral e por orientação política são espécies distintas do gênero assédio moral. Compreender essa diferenciação e identificar as situações que os ensejam - objetivo da presente pesquisa - influencia na estratégia/eficiência das atuações ministeriais preventivas e repressivas dessas condutas. Neste texto, discorre-se sobre a referida distinção, a relevância dela para definir a estratégia de atuação ministerial e apontam-se situações que podem configurá-los. Nesse sentir, uma pesquisa eminentemente qualitativa/descritiva, bibliográfica e empírica, utilizando o método lógico-dedutivo, revela os elementos necessários para compreender essa diferenciação e identificar as situações configuradoras de assédio eleitoral e por orientação política no contexto trabalhista.

**Palavras-Chave:** assédio eleitoral; assédio moral por orientação política; distinção e caracterização; impactos práticos na atuação ministerial.

**Abstract:** *Electoral harassment and politically motivated harassment are distinct types of moral harassment. Understanding this distinction and identifying the*

---

<sup>75</sup>Procurador do Trabalho. Coordenador Regional da COORDIGUALDADE no Estado de Roraima. Mestrando em Direitos Humanos pela Universidade Estadual de Roraima (UERR). Especialista em Direito Eleitoral e em Direito Material e Processual do Trabalho.

*situations that give rise to them - the objective of this research - influences the strategy/efficiency of ministerial actions to prevent and repress these behaviors. This text discusses this distinction, its relevance in defining the ministerial action strategy, and points out situations that may configure them. In this sense, an eminently qualitative/descriptive, bibliographical and empirical research, using the logical-deductive method, reveals the elements necessary to understand this distinction and identify the situations that give rise to electoral and politically motivated harassment in the workplace context.*

**Keywords:** *electoral harassment; moral harassment by political orientation; distinction and characterization; practical impacts on ministerial action.*

## **1** Introdução

Apesar de inexistir uma clara diferenciação legislativa nesse sentido, o assédio eleitoral e o assédio por orientação política, ambos no contexto trabalhista, são ilícitos distintos, ao menos sob o ponto de vista das situações que podem ensejá-los, ainda que ambos sejam espécies do gênero assédio moral e, portanto, igualmente poluidores do meio ambiente laboral e, conseqüentemente, vetores de várias doenças ocupacionais.

Com efeito, compreender as nuances dessa diferenciação é indispensável para definir a estratégia correta e mais assertiva de atuação ministerial, melhor selecionando as medidas preventivas ou repressivas mais eficazes a serem adotadas para combater os tais ilícitos. É dizer, esse conhecimento reflete diretamente na concretização do princípio da eficiência, consubstanciado na aptidão do Ministério Público do Trabalho/MPT em alcançar seus objetivos de modo eficaz, utilizando-se adequadamente dos recursos disponíveis.

Igualmente imprescindível para uma atuação ministerial efetiva é saber identificar correta e prontamente as situações, ou ações, ocorridas ou praticadas no ambiente de trabalho ou fora dele, capazes de configurar o assédio eleitoral e o assédio por orientação política. No ponto, convém salientar que as condutas configuradoras de assédio podem se apresentar de forma direta ou indireta, esta última nem sempre de fácil percepção, de modo que, para combatê-las eficazmente, mostra-se relevante saber identificar ambas.

Nesse contexto, considerando a importância do enfrentamento de todas as formas de discriminação e assédio no trabalho, a presente pesquisa tem como foco principal compreender os elementos caracterizadores da diferenciação entre o assédio eleitoral e o assédio por orientação política ocorridos no ecossistema laboral e ainda refletir sobre seus

reflexos na atuação prática ministerial preventiva e repressiva dos tais ilícitos trabalhistas. Ademais, também objetiva-se identificar os aspectos elementares das situações e/ou ações ocorridas ou praticadas no ambiente de trabalho, ou fora dele, passíveis de caracterizar o assédio eleitoral e o assédio por orientação política.

Para atingir essa finalidade, revela-se necessário revisitar questões teóricas, aspectos conceituais e generalidades do assédio eleitoral e do assédio por orientação política no contexto trabalhista, o que será feito no primeiro tópico. Do mesmo modo, mostra-se fundamental também discorrer sobre as várias situações/ações que têm potencial para caracterizar as modalidades de assédios citadas, o que será levado a efeito no segundo tópico, tudo por meio de uma pesquisa qualitativa, descritiva, empírica e bibliográfica, utilizando-se o método lógico-dedutivo.

Enfim, após analisados os principais fatos e normas envolvidos, será apresentado o resultado da pesquisa.

## **2 Assédio Eleitoral e Assédio por Orientação Política no Contexto Trabalhista: Distinção e Seus Reflexos na Estratégia de Atuação Ministerial**

De início, convém registrar que um dos conceitos mais modernos de assédio moral pode ser extraído do art. 1º, n. 1, da Convenção 190, da Organização Internacional do Trabalho – OIT, o qual transcreve-se abaixo:

Artigo 1º

1. Para efeitos da presente Convenção:

(a) o termo “violência e assédio” no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou económico, e inclui a violência e o assédio com base no género;

(b) o termo “violência e assédio com base no género” significa violência e assédio dirigido às pessoas em virtude do seu sexo ou género, ou afectam de forma desproporcionada as pessoas de um determinado sexo ou género, e inclui o assédio sexual. [...] (Organização Internacional do Trabalho, 2019, p. 2, grifos nossos)

Como aponta a Cartilha de Assédio Eleitoral no Trabalho do MPT (2024, p. 6), essa norma trouxe importantes inovações, dentre as quais merece ser destacado que: a) a violência e o assédio são tratados de forma uma, ou seja, assédio e violência compõe um mesmo conceito, sendo, por isso, correto entender que todo e qualquer tipo de assédio configura também uma violência; b) utiliza-se a expressão “mundo do trabalho”, a qual possibilita inferir a possibilidade de configuração de assédio fora do local de trabalho, desde que ligada ao exercício do labor; c) uma única manifestação, desde que consubstancie-se em prática inaceitável ou ameaça dela, já é capaz de configurar o assédio; e d) a violência e/ou assédio em razão do gênero recebeu o tratamento especialmente merecido, em razão da discriminação histórica.

Com efeito, é certo que a referida Convenção, cujo texto foi encaminhado ao Congresso Nacional no dia 8 de março de 2023, conforme mensagem 86, dos despachos do Presidente da República, publicada no dia 09/03/2023, edição 47, seção 1, página 6, do Diário Oficial da União<sup>76</sup>, no momento da feitura desta pesquisa, ainda está em processo de ratificação. Porém, já é plenamente aplicável ao ordenamento jurídico pátrio, por força do art. 8º, caput, da CLT, *verbis*:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por eqüidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. (Brasil, 1943)

Ademais, já é possível encontrar conceituações de assédio moral atualizadas também no âmbito interno, tal qual se verifica na dicção do art. 2º, inciso I, da Resolução n. 351, de 28 de outubro de 2020, do Conselho Nacional de Justiça – CNJ. Veja-se:

Art. 2º Para os fins desta Resolução considera-se:

I – Assédio moral: violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva, independentemente de intencionalidade, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, podendo se caracterizar pela exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes,

---

<sup>76</sup>Disponível em <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/despachos-do-presidente-da-republica-468754338>. Acesso em 07 jun. 2025.

discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou situações humilhantes e constrangedoras suscetíveis de causar sofrimento, dano físico ou psicológico; (redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023) (CNJ, 2020, p. 1)

Enfim, extrai-se dos dispositivos citados que o assédio moral se caracteriza por condutas abusivas, ainda que não intencionais e praticadas uma única vez, que violem a dignidade ou da integridade psicofísica do trabalhador, posto que capaz de comprometer a saúde psicológica, física e sexual das pessoas, a dignidade e até o ambiente familiar e social, ante a degradação inequívoca do meio ambiente laboral, podendo configurar-se ainda por meio da sujeição do trabalhador a humilhações e situações constrangedoras capazes de causar-lhe qualquer sofrimento físico ou psicológico.

Para os fins da presente pesquisa, além do conceito de assédio moral como gênero, também, importa refletir sobre o conceito de discriminação que consta, dentre outros, no art. 1º, n. 1, letras “a” e “b”, da Convenção 111, da OIT:

#### Artigo 1

1. Para efeitos da presente Convenção, o termo discriminação inclui:

(a) qualquer distinção, exclusão ou preferência baseada em raça, cor, sexo, religião, opinião política, origem nacional ou origem social que tenha o efeito de anular ou prejudicar a igualdade de oportunidades ou tratamento no emprego e na ocupação;

(b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha o efeito de anular ou prejudicar a igualdade de oportunidades ou tratamento no emprego ou ocupação, que pode ser especificada pelo Membro em questão após consulta às organizações representativas de empregadores e trabalhadores, onde tais organizações existam, e outros órgãos apropriados (OIT, 1958, p. 1, grifo nosso).

No plano legislativo pátrio, esse conceito pode ser igualmente extraído do art. 2º, inciso IV, da Resolução n. 351, de 28 de outubro de 2020, do Conselho Nacional de Justiça – CNJ:

Art. 2º Para os fins desta Resolução considera-se: (redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023)

[...]

IV – Discriminação: compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável; (CNJ, 2020, p. 1, grifo nosso)

Desse modo, conjugando os dispositivos transcritos, pode-se conceituar a discriminação como toda e qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada em deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, enfim, qualquer marcador social de diferença, que afete o exercício ou reconhecimento, em iguais condições, de direitos e liberdades fundamentais, inclusive no campo laboral, ou qualquer campo da vida pública, ao que, por óbvio, deve-se incluir também qualquer campo da vida privada.

No ponto, com base no que até aqui foi exposto, infere-se tranquilamente que os conceitos de assédio moral, violência e discriminação, principalmente no âmbito do direito laboral, são expressões que, se não sinônimas, estão intimamente entrelaçadas. É dizer, como visto, toda forma de assédio no trabalho é também uma forma de discriminação e de violência.

Além disso, impende iluminar que em ambos os dispositivos sobre discriminação transcritos, consta a distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada em opinião política como forma de discriminação, o que, por óbvio, evidencia que a prática de assédio eleitoral também se amolda perfeitamente ao conceito de discriminação, conforme será aprofundado a partir das linhas seguintes.

Para tanto, necessário se faz indicar o conceito legal de assédio eleitoral que será utilizado como base no presente estudo, o qual pode ser obtido do dispositivo do art. 2º da Resolução nº 355, de 28 de abril de 2023, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT:

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.

Parágrafo único. Configura, igualmente, assédio eleitoral a prática de coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento, no intuito de influenciar ou manipular o

voto, apoio, orientação ou manifestação política de trabalhadores e trabalhadoras no local de trabalho ou em situações relacionadas ao trabalho. (CSJT, 2023, grifo nosso)

Com base nesse mesmo diploma legal, a Cartilha de Assédio Eleitoral no Trabalho do MPT (2024, p. 9), se refere ao assédio eleitoral no trabalho, da seguinte forma:

O assédio eleitoral se caracteriza como a prática de coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento associados a determinado pleito eleitoral, no intuito de influenciar ou manipular o voto, apoio, orientação ou manifestação política de trabalhadores e trabalhadoras no local de trabalho ou em situações relacionadas ao trabalho.

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; (iv) falas depreciativas e condutas que causem humilhação ou discriminação de trabalhadores e trabalhadoras que apoiam candidato diferente do defendido pelo/a empregador/a; (v) outras condutas que causem ou possuam o potencial de causar dano psicológico e/ou econômico associados a determinado pleito eleitoral.

Ele 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, independente da modalidade, a saber: empregado(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.

Com efeito, o conceito de assédio eleitoral no âmbito das relações de trabalho acima descrito, em cotejo com os conceitos de assédio moral, discriminação e violência anteriormente tratados, não deixa

qualquer dúvida de que essa prática ilícita é uma espécie qualificada de assédio moral, discriminação e violência.

Mas além disso, o referido documento avança para estabelecer uma diferenciação entre assédio eleitoral e assédio por orientação política. Nesse sentir, consta na referida Cartilha (2024, p. 6):

No assédio 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 por objetivo específico 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.

Sem dúvida, essa distinção tem sua razão de ser, principalmente para direcionar a estratégia mais assertiva em cada caso concreto, conforme será explanado nos próximos parágrafos. Todavia, apesar dessa importância prática, essa diferenciação não se reflete no âmbito legislativo.

Ademais, embora seja possível vislumbrar efeitos diferenciados decorrentes da prática das referidas condutas ilícitas, principalmente no que se refere à afetação direta da democracia como valor e identificada com a possibilidade de livre escolha de representantes políticos, tal qual ocorre mais claramente no caso do assédio eleitoral, o fato é que, sob o ponto de vista estritamente trabalhista, ou seja, sob a ótica dos direitos laborais específicos ou não, os efeitos são praticamente idênticos.

Também é possível pontuar que, tal qual ocorre com o assédio eleitoral, o assédio moral por orientação política é uma espécie do gênero assédio moral, mas com ele não se confunde. Isso se diz, porque enquanto o assédio moral afeta diretamente a fruição do meio ambiente equilibrado, seguro e saudável, o qual alberga o meio ambiente do trabalho (local onde as pessoas exercem suas atividades laborais), direito fundamental, conforme se extrai dos arts. 7º, XXII; 200, VIII; e

225, da CF/88, o assédio por orientação política, assim como o eleitoral, também desequilibra o meio ambiente, mas vai além, pois avança sobre os chamados direitos laborais inespecíficos.

Tais direitos são titularizados pelo trabalhador, não enquanto sujeito de uma relação trabalhista, mas na condição de pessoa humana, de cidadão participante de determinada sociedade organizada, a exemplo dos direitos à liberdade de convicção ou opinião política, ao livre exercício do direito de voto, dentre outros. Nessa linha, Siqueira (2016, p. 102) se refere aos tais direitos como:

[...] aqueles que decorrem da condição humana do trabalhador. São direitos do trabalhador cidadão e precisam ser exercitados como direitos de personalidade impregnados na relação de trabalho. Pode-se citar como exemplos: o direito à intimidade e vida privada, direito de liberdade de expressão, direito à proteção, à honra, direito à liberdade ideológica e religiosa, direito à proteção contra a discriminação, etc. Embora não sejam direitos especificamente ligados ou decorrentes do contrato de trabalho, são inerentes ao ser humano e, por isso, devem ser garantidos na duração da prestação de serviços.

No ponto, resta consagrado na doutrina que, ao lado dos direitos laborais específicos, assim chamados por decorrerem diretamente da relação de trabalho, a exemplo dos que constam no art. 7º, da CF/88, há também direitos que, embora não decorram imediatamente dessa relação, sendo por isso chamados de direitos laborais inespecíficos, devem ser igualmente respeitados pelo patrão.

Ora, são justamente esses direitos laborais inespecíficos que também são severamente violados pela prática do assédio eleitoral. Nesse sentido, possível citar como exemplo o direito de liberdade de pensamento e de opinião política (art. 5º, IV e VIII, da CF/88), a liberdade de livre exercício da cidadania (art. 1º, II, da CF/88), o direito à intimidade e vida privada (art. 5º, X, da CF/88), o direito ao voto de igual valor (art. 14, da CF/88), universal, direto e secreto (art. 60, § 4º, da CF/88), o direito à igualdade (art. 5º, caput, da CF/88) e não discriminação (art. 3º, IV, da CF/88), o direito de livre escolha dos representantes políticos e, portanto, os direitos de participação democrática.

Diante disso, considerando a fundamentalidade e especificidade dos direitos fundamentais envolvidos, convém marcar essas diferenciações, reafirmando o assédio moral como gênero que abarca o assédio eleitoral em sentido amplo, o qual, por sua vez, comporta uma subdivisão em

assédio eleitoral em sentido estrito, correspondendo ao conceito de assédio eleitoral trazido na Cartilha do MPT e assédio moral por orientação política.

Fincadas tais premissas conceituais, resta tecer comentários sobre a importância prática dessa divisão principalmente para a escolha da estratégia que melhor tutele os direitos fundamentais violados ou ameaçados de sofrer violações decorrentes de práticas de assédio eleitoral em sentido amplo.

Nessa trilha, o assédio eleitoral em sentido estrito, seria aquele configurado pela prática de coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento, com objetivo de influenciar ou manipular o voto, apoio, orientação ou manifestação política de trabalhadores e trabalhadoras no local de trabalho ou em situações relacionadas ao trabalho, associados a determinado pleito eleitoral e, por isso, praticados dentro do lapso temporal imediatamente anterior ao pleito, ainda que também possam continuar ocorrendo após ele.

É dizer, sob o ponto de vista dessa diferenciação, o caráter marcante dessa modalidade de assédio eleitoral é o objetivo de influenciar pleito eleitoral determinado e específico, cujo início das práticas ilícitas pode se dar já durante as pré-candidaturas, podendo ainda se estender para depois da diplomação e/ou da posse dos candidatos eleitos, principalmente naquelas situações em que se busca infirmar ou questionar o resultado das eleições, utilizando-se de meios ilegais.

Nesses casos, há um claro risco de dano grave e de difícil, ou em alguns casos até impossível, reparação, tendo em vista a real possibilidade de influência ou manipulação direta do voto dos trabalhadores, em relação ao pleito que se avizinha. Por conseguinte, a atuação ministerial deve zelar pela celeridade, sob pena de ser substancialmente esvaziada.

E sim!! Em situações como as tais, em regra, a simples adoção de medidas administrativas determinadas no bojo de um inquérito civil ou procedimento preparatório, dependendo da complexidade do caso concreto, não serão suficientemente capazes reprimir a conduta delituosa e resguardar os direitos fundamentais ameaçados. Desse modo, observadas as peculiaridades de cada caso, talvez necessite-se garantir o livre exercício do voto por meio de uma tutela provisória de urgência pleiteada perante o Poder Judiciário.

Por outro lado, no assédio por orientação política, respeitadas as especificidades de cada caso, ordinariamente, não há o mesmo senso de urgência que ronda o assédio eleitoral em sentido estrito. Isso

porque, naqueles casos, conforme visto, não se tem uma ligação clara com um pleito eleitoral específico.

Com efeito, o assédio por orientação política se revela por meio de discriminação pela orientação, convicção ou manifestação política discordante da adotada pelo empregador, mas não vinculada a pleito eleitoral determinado. Ou seja, tais práticas ocorrerem em qualquer tempo.

Motivo pelo qual, possível articular uma atuação igualmente eficaz, por meio de medidas repressivas e preventivas no âmbito administrativo, a exemplo do estabelecimento de indenização por dano moral coletivo e de tutela inibitória, consubstanciada em obrigações de fazer e não fazer, sob pena de multa pelo descumprimento, ambas no bojo de um Termo de Ajustamento de Conduta. Ainda no âmbito administrativo, dependendo do caso tratado, também é possível atuar eficazmente por meio da expedição de uma Recomendação.

### **3 Assédio Eleitoral e Assédio por Orientação Política no Contexto Trabalhista: Situações Passíveis de Configuração**

Na seara trabalhista, diversas condutas são idôneas a configurar o assédio eleitoral em sentido estrito e o assédio moral por orientação política, sobretudo porque a relação de trabalho é marcada pela existência de um liame assimétrico. Ante a prerrogativa de o empregador, público ou privado, organizar a sua atividade, muitas vezes, pratica condutas abusivas, de maneira a violar o direito de indenidade dos seus subordinados, sobretudo relacionado à livre manifestação política e ao exercício livre do direito de voto. O direito de indenidade, cuja ideia foi desenvolvida pelo Ministro Augusto César Leite, consiste na possibilidade de os trabalhadores exercerem os seus direitos humanos e fundamentais no ambiente laboral sem sofrer qualquer espécie de retaliação (SOUZA, SAHB, 2019).

Durante as investigações conduzidas no bojo dos inquéritos civis, o Ministério Público do Trabalho depara-se com inúmeras práticas ilícitas e desproporcionais dos empregadores privados e da Administração Pública na gestão de seus empregados e servidores. Dentre as condutas ilícitas aptas a configurar o assédio eleitoral em sentido estrito e o assédio moral por orientação política, destaca-se proibir o uso de roupas de determinada cor ou exigir que somente roupas de uma determinada

cor deveriam ser usados pelos trabalhadores no ambiente de trabalho quando se refere a determinado candidato ou partido político; o superior hierárquico manifestar o seu posicionamento político em reuniões e confraternizações; fiscalizar as redes sociais dos seus subordinados, de modo a criticar postagens contrárias à ideologia adotada pelo empregador, assim como determinar que determinadas postagens políticas sejam postadas e compartilhadas nas redes sociais dos trabalhadores; convidar trabalhadores e servidores para participarem de comícios, passeatas e bandeiradas.

Cumprido ressaltar que o empregador possui a prerrogativa de organizar o seu empreendimento, inclusive com a definição do modelo de vestimentas e de sua coloração. Entretanto, não se permite que a definição das roupas usadas pelos empregados e pelas empregadas no ambiente de trabalho tenha a finalidade de coibir a livre manifestação política dos trabalhadores. Trata-se de medida abusiva que extrapola o exercício regular do poder diretivo empresarial. Isso porque a empresa deve cumprir a sua função social e o poder constituinte originário, a partir de uma interpretação autêntica, estabelece que a propriedade cumprirá a sua função social quando respeitar a legislação laboral e garantir o bem-estar dos trabalhadores, consoante artigo 186, incisos III e IV da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988:

Art. 186. A função social é cumprida quando a propriedade rural atende, simultaneamente, segundo critérios e graus de exigência estabelecidos em lei, aos seguintes requisitos:

[...]

III - observância das disposições que regulam as relações de trabalho;

IV - exploração que favoreça o bem-estar dos proprietários e dos trabalhadores.

De fato, proibir o uso de determinada cor ou exigir que somente específica coloração seja adotada pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras viola de forma manifesta os direitos trabalhistas inespecíficos, sobretudo relacionados à livre manifestação política. Caso o empregador não adote padronização de vestimenta, mediante o fornecimento de uniformes, não se pode proibir ou exigir determinada cor a ser utilizada pelos trabalhadores, principalmente quando possui a clara intenção de tolher o direito de escolher a ideologia política que melhor se adequa aos valores defendidos pelos trabalhadores. A diversidade de opinião política consubstancia um dos pilares do Estado Democrático de Direito e a

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88) adota o pluralismo político como um de seus fundamentos (art. 1º, IV). Nesse sentido, vaticina Mitidiero, Marinoni, e Sarlet (2023):

O pluralismo político (que é também econômico e cultural) permite e assegura a livre (mas respeitosa e regulada) convivência e interação entre convicções, ideais e projetos de vida individuais e compartilhados por grupos mais ou menos representativos de segmentos da sociedade, de tal sorte que o pluralismo político simultaneamente significa uma abertura para posições políticas distintas e a possibilidade efetiva de participação política por parte de todos os integrantes do corpo da cidadania, inclusive mediante a formação e/ou participação em partidos políticos.

Assim, não cabe ao empregador proibir o uso de determinada cor de roupa com o objetivo de vedar a manifestação política dos trabalhadores e das trabalhadoras no ambiente de trabalho. Importa salientar que a legislação eleitoral, no dia das eleições, assegura o livre posicionamento político dos cidadãos mediante manifestação individual e silenciosa por meio de camisetas, broches, adesivos e bandeiras, conforme artigo 39-A da Lei 9.504/97, *in verbis*:

Art. 82. É permitida, no dia das eleições, a manifestação individual e silenciosa da preferência da eleitora ou do eleitor por partido político, coligação, federação, candidata ou candidato, revelada exclusivamente pelo uso de bandeiras, broches, dísticos, adesivos e camisetas.

A mesma previsão acerca da manifestação individual e silenciosa no dia das eleições está prevista no artigo 82 da Resolução nº 23.610 do Tribunal Superior Eleitoral:

Art. 39-A. É permitida, no dia das eleições, a manifestação individual e silenciosa da preferência do eleitor por partido político, coligação ou candidato, revelada exclusivamente pelo uso de bandeiras, broches, dísticos e adesivos.

Ora, ante a possibilidade de manifestação individual e silenciosa pelos cidadãos nos dias das eleições, quando há maior restrição aos direitos de manifestação política para evitar o crime de “boca de urna”, não se pode admitir a restrição desproporcional do uso de determinadas cores pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras no ambiente de trabalho quando há a intenção de obstar o exercício regular de expressão e opinião política. Isso porque os empregados e as empregadas possuem o direito

fundamental e humano à livre manifestação política no ambiente de trabalho. Trata-se do direito de indenidade, uma vez que os trabalhadores e as trabalhadoras, embora subordinados ao empregador, não renunciam aos seus direitos trabalhistas inespecíficos.

Ademais, a conduta do superior hierárquico, preposto ou proprietário da empresa no sentido de realizar expressamente manifestações de apoio a determinados candidatos em reuniões no ambiente de trabalho constitui, outrossim, conduta ilícita. A relação de trabalho possui como característica principal a sua assimetria decorrente da existência da subordinação jurídica. Dessa maneira, os pronunciamentos do empregador, em reuniões ou confraternizações, são interpretados como ordens e, caso sejam descumpridas, geram um sentimento de temor de sofrerem qualquer retaliação ou, até mesmo, ocorrer a resolução contratual por culpa obreira, ainda mais diante de uma situação de desemprego estrutural existente atualmente no país.

Nota-se, portanto, que a opinião política do empregador, no ambiente de trabalho ou em espaços onde está presente a subordinação jurídica, confraternizações, por exemplo, é capaz de prejudicar a liberdade de expressão e opinião política, porquanto, presume-se que há o objetivo de persuadir o subordinado a adotar a mesma ideologia e valores políticos defendidos pela instituição. Com efeito, a manifestação dos sócios-proprietários, superiores hierárquicos ou qualquer preposto, no ambiente de trabalho, deve ser considerada ato ilícito, porquanto as pessoas jurídicas são ficções jurídicas e não devem possuir ideologia política. Quem possui opinião ou ideologia política é a pessoa natural, visto que se trata de um direito humano. Conquanto as pessoas jurídicas tenham alguns direitos de personalidade quando compatíveis (Artigo 52 do Código Civil), a liberdade de opinião política não é um desses direitos. Ainda assim, não se permite a exteriorização da opinião política de superiores no ambiente de trabalho, sob pena de comprometer o direito à liberdade e ao pluralismo dos trabalhadores e das trabalhadoras.

Ademais, a conduta de o empregador fiscalizar as redes sociais dos seus trabalhadores e de suas trabalhadoras, por si só, consubstancia medida desproporcional, visto que dissociada integralmente das obrigações contratuais e previstas nas relações de trabalho. Trata-se de medida violadora da intimidade e da vida privada dos trabalhadores, os quais são direitos de 1ª geração expressamente previstos em tratados internacionais ratificados e incorporados com natureza pelo menos

supralegal, segundo o STF (RE 466.343<sup>77</sup>), assim como constituem direitos fundamentais previstos na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (artigo 5º, X, da CRFB/88).

Quando a fiscalização desarrazoada possui a finalidade de fomentar o compartilhamento de postagens políticas cuja ideologia seja adotada pelos superiores hierárquicos, a conduta torna-se ainda mais absurda, porquanto, além de violar os direitos da personalidade referentes à intimidade e à vida privada (artigo 21 do Código Civil), também vulnera os direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras à liberdade de opinião e expressão política.

Mas não é só. Muito se discute acerca da censura prévia e do direito à liberdade de expressão. Este consubstancia o gênero do qual a liberdade de expressão e de opinião política é espécie. Verifica-se, assim, que a fiscalização das redes sociais dos trabalhadores e a exigência de que estes realizem ou compartilhem postagens para apoiar a ideologia e os valores defendidos pelo empregador constituem violação à própria liberdade de expressão.

No tocante ao assédio eleitoral no âmbito da Administração Pública, denota-se o uso da máquina pública com o objetivo de determinado grupo político se perpetuar no poder. Algo muito comum, infelizmente, violando os princípios constitucionais da legalidade, da impessoalidade e, principalmente, da moralidade (artigo 37, caput, CRFB/88). A amplitude desta conduta ilícita é gigantesca, visto que impacta na liberdade política não apenas dos servidores públicos, empregados públicos e servidores temporários, mas sobretudo de trabalhadores celetistas terceirizados.

Nesses casos, a prática mais comum é exigir que esses trabalhadores compareçam a comícios, carreatas e bandeiradas com o objetivo de demonstrar a existência de um suposto amplo apoio da sociedade, mas que, na verdade, somente acontece mediante implícita coação de trabalhadores e de trabalhadoras vulneráveis. Entretanto, a medida prejudica substancialmente a liberdade de manifestação e expressão política dos trabalhadores, mormente dos terceirizados, que não têm escolhas e se sentem obrigados a participar, sob pena de perderem a única fonte de renda e de sustento de sua família.

---

77No julgamento do RE 466.343/SP, o Supremo Tribunal Federal, ao analisar a possibilidade de estabelecimento de prisão do depositário infiel, consignou que as normas internacionais sobre direitos humanos não incorporadas ao ordenamento jurídico pátrio pelo rito estabelecido no art. 5º, § 3º, da CF/88 teriam hierarquia de norma supralegal.

## 4 Considerações Finais

Enfim, diante da inegável importância do combate a toda e qualquer forma discriminação e assédio no trabalho, esta pesquisa focou precipuamente em compreender os elementos caracterizadores da distinção entre o assédio eleitoral em sentido estrito e o assédio por orientação política ocorridos no ecossistema trabalhista e ainda ponderar sobre seus reflexos na atuação prática ministerial preventiva e repressiva dos tais ilícitos trabalhistas. Além disso, buscou-se ainda detectar as situações e/ou ações ocorridas ou praticadas no ambiente de trabalho, ou fora dele, classificadas como assédio eleitoral em sentido estrito e assédio moral por orientação política.

Para tanto, no primeiro tópico, foram revisitadas algumas questões teóricas, conceituações e generalidades sobre o assédio eleitoral em sentido estrito e o assédio por orientação política no âmbito laboral. No segundo tópico, dissertou-se sobre algumas situações/ações caracterizadoras das modalidades de assédio eleitoral em sentido amplo citadas. Como dito, o estudo foi feito por meio de uma pesquisa eminentemente descritiva e empírica, mas também qualitativa e bibliográfica, com utilização do método lógico-dedutivo.

Ao final, restou evidente que, ainda que não haja clara previsão legal nesse sentido, o assédio eleitoral em sentido estrito e o assédio moral por orientação política, são ilícitos dissemelhantes, ao menos quanto às situações que podem configurá-los, mesmo que os tais sejam espécies do gênero assédio moral e modalidades de assédio eleitoral em sentido amplo. Ou seja, são igualmente fatores de desequilíbrio do meio ambiente laboral e, por conseguinte, causadores de vários riscos ocupacionais, mas também afetam direitos laborais inespecíficos e, por isso, devem receber tratamento diferenciado.

Ademais, ficou assentado também que a compreensão dessas diferenças é fundamental no momento de definir o método correto e mais assertivo de atuação ministerial, bem como para escolher as ações preventivas ou repressivas mais eficientes para combater os tais ilícitos. Em outras palavras, compreender essa diferenciação afeta diretamente a aptidão do Ministério Público do Trabalho/MPT em alcançar seus objetivos de modo eficaz, utilizando-se adequadamente dos recursos disponíveis, que se traduz do princípio da eficiência.

Assim também, ficou desmontada a importância de saber identificar as situações, ou ações, verificadas ou realizadas no local de trabalho ou fora dele, aptas a configurar o assédio eleitoral em sentido estrito e o

assédio por orientação política para uma atuação eficiente, principalmente porque os vários tipos de assédio podem se apresentar de forma direta ou indireta, sendo que um e outro causam iguais violações aos direitos fundamentais e, portanto, devem ser igualmente identificados e combatidos. Nesse sentido, no segundo tópico foram explicitadas inúmeras situações, ações e atos praticados no âmbito do ecossistema laboral que podem configurar assédio eleitoral em sentido estrito e assédio moral por orientação política.

## Referências Bibliográficas:

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 31 mai. 2025.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei 5.452 de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, [1943], Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em 07 jun. 2025.

BRASIL. **Código Civil**. Lei 10.406 de 10 de janeiro de 2002. Brasília, DF: Presidência da República, [2002], Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm). Acesso em 08 jun. 2025.

BRASIL. **Lei das Eleições**. Lei 9.504 de 30 de setembro de 1997. Brasília, DF: Presidência da República, [1997], Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9504.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9504.htm). Acesso em 08 jun. 2025.

CSJT - Conselho Superior da Justiça do Trabalho, **Resolução nº 355, de 28 de abril de 2023**, do- CSJT. Brasília. CSJT, 2023. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/215819/2023\\_res0355\\_csjt\\_rep01.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/215819/2023_res0355_csjt_rep01.pdf?sequence=2&isAllowed=y). Acesso em: 30 mai. 2025.

CNJ – Conselho Nacional de Justiça. **Resolução n. 351**, de 28 de outubro de 2020. Brasília. CNJ, 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557>. Acesso em: 30 mai. 2025.

MITIDIERO, Daniel F.; MARINONI, Luiz Guilherme B.; SARLET, Ingo W. **Curso de direito constitucional**. 12. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2023. E-book. p.125. ISBN 9786553624771. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553624771/>. Acesso em: 08 jun. 2025.

MPT – Ministério Público do Trabalho. **Cartilha de Assédio Eleitoral do MPT**, lançada em 20 de agosto de 2024. Brasília. MPT, 2024. Disponível em: [cartilhas-sedioeleitoral-2.pdf](https://www.mpt.gov.br/assedioeleitoral-2.pdf). Acesso em 30 mai. 2025.

OIT - Organização Internacional do Trabalho. **Convenção n.º 190**: convenção sobre violência e assédio. Genebra: OIT, 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms\\_729459.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf). Acesso em: 29 mai. 2025.

OIT - Organização Internacional do Trabalho. **Convenção n.º 111**: Convenção sobre Discriminação (Emprego e Ocupação). Genebra: OIT, 1958. Disponível em: [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312256:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312256:NO). Acesso em: 30 mai. 2025.

SIQUERIA, Rodrigo Espíúca dos Anjos. **Relações de trabalho e direitos fundamentais sociais**. Curitiba: Juruá, 2016.

SOUZA, Fabiano Coelho de. SAHB, Igor Vilas Boas. O direito de Indenidade. **Revista do TST**, São Paulo, Vol. 85, nº2, abr/jun 2019.

TSE- Tribunal Superior Eleitoral. **Resolução nº 23.610** de 18 de dezembro de 2019. Brasília. TSE, 2019. Disponível em: <https://www.tse.jus.br/legislacao/compilada/res/2019/resolucao-no-23-610-de-18-de-dezembro-de-2019>. Acesso em: 08 jun. 2025.

## CAPÍTULO 15

# Assédio Eleitoral nas Eleições de 2022

Adriane Reis de Araujo<sup>78</sup>

Danielle Olivares Corrêa<sup>79</sup>

Melícia Alves de Carvalho Mesel<sup>80</sup>

---

<sup>78</sup>Procuradora Regional do Trabalho em São Paulo, Graduada em Direito pela UFPR, Especialista em Relações Coletivas pela OIT, Mestre em Direito das Relações Sociais pela PUC/SP e Doutora em Direito pela Universidade Complutense de Madri, Espanha. Foi coordenadora da Comissão de Direitos Humanos em Sentido Estrito do Grupo Nacional de Direitos Humanos do Grupo Nacional de Direitos Humanos do Conselho Nacional de Procuradores Gerais e da Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades no Trabalho (COORDIGUALDADE) do Ministério Público do Trabalho. Foi presidenta do Instituto de Pesquisas e Estudos Avançados da Magistratura e Ministério Público do Trabalho (IPEATRA). Atualmente integra o Grupo de Trabalho Assédio Eleitoral no MPT e o Comitê Gestor do Cadastro Nacional de Casos de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher do CNMP. Premiada em 1º lugar, em 2023, pelo Conselho Nacional do Ministério Público na categoria Defesa do Regime Democrático pelo projeto de Combate ao Assédio Eleitoral nas Relações Laborais.

<sup>79</sup>Graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas. PUCCAMP (1997). Pós-Graduada em Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho pela UNIDERP (2008). Pós-Graduada em Direito Constitucional Aplicado pela Universidade Estadual de Campinas UNICAMP (2021). Procuradora do Trabalho do Ministério Público do Trabalho, Coordenadora Nacional da Coordenadoria de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (COORDIGUALDADE) do Ministério Público do Trabalho. Membro colaboradora do Grupo de Trabalho da Comissão Temporária de Defesa da Democracia do CNMP, com o objetivo de discutir ações de aprimoramento e integração da atuação do Ministério Público no combate a condutas atentatórias à liberdade de voto (2024). Membro colaboradora do Grupo de Trabalho Violência Política de Gênero da Corregedoria Nacional do Ministério Público do CNMP (2025).

<sup>80</sup>Procuradora do Ministério Público do Trabalho. Coordenadora Regional da Coordenadoria de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho do Ministério Público do Trabalho - COORDIGUALDADE/MPT. Formada em Direito pela Faculdade de Direito do Recife (Universidade Federal de PE). Especialista em Ciências Criminais pela Universidade Federal de PE. Realizou Curso de Aperfeiçoamento em Direitos Humanos na Università degli Studi di Roma Tor Vergata - Itália.

**Resumo:** o estudo retrata o enfrentamento pelo Ministério Público do Trabalho ao assédio eleitoral no mundo do trabalho, durante as eleições de 2022 no Brasil. Foram descritas algumas das práticas e comportamentos assediadores investigados, dados estatísticos, bem como as principais estratégias adotadas na construção de uma resposta eficaz e rápida para o problema. A atuação ministerial evidenciou a relação direta entre a defesa dos direitos fundamentais das pessoas trabalhadoras no ambiente de trabalho e a defesa do regime democrático de direito.

**Palavras-Chave:** democracia – assédio eleitoral – direitos fundamentais - trabalho

**Abstract:** *The study portrays the confrontation by the Public Ministry of Labor with electoral harassment in the world of work during the 2022 elections in Brazil. Some of the harassing practices and behaviors investigated, statistical data, as well as the main strategies adopted to construct an effective and quick response to the problem were described. The ministerial action evidenced the direct link between the fundamental rights defense on the workplace and the democracy defense.*

**Keywords:** *democracy – electoral harassment – fundamental rights – work*

## 1 Introdução

O Brasil tem uma história colonial por resolver. No imaginário social ainda transitam percepções e práticas que pretendem legitimar a hierarquia entre grupos sociais baseada no patrimônio, o que se revela na relação entre os detentores do capital e os trabalhadores e trabalhadoras. Tal hierarquia social ultrapassa eventual relação de trabalho entre as partes para se espalhar por todos os espaços sociais.

A discriminação da classe trabalhadora tem naturalizado e invisibilizado práticas ilícitas, e mesmo criminosas, registradas com frequência no ambiente de trabalho durante os períodos eleitorais, tais como, ações que visam a manipular o voto de pessoas trabalhadoras com o objetivo de resgatar, na prática, o modelo de sufrágio censitário pautado na condição econômica<sup>81</sup>.

---

81 Segundo a doutrina dominante, o sufrágio é o direito público subjetivo inerente aos cidadãos e cidadãs de participar direta ou indiretamente da soberania de um país. Já o voto se caracteriza como exercício do sufrágio.

O sufrágio se divide em universal e restrito. O sufrágio universal possibilita a participação do eleitorado, sem condicionantes econômicas, acadêmicas, profissionais ou étnicas. Já o sufrágio restrito limita a participação no processo eleitoral ao preenchimento de determinados requisitos, tais como raça, condição econômica, entre outros. O sufrágio restrito pode se classificar em sufrágio censitário, sufrágio capacitário, sufrágio aristocrático ou racial.

Na eleição de 2022, a dimensão dessas práticas, seja pela intensidade, seja pelo volume de casos, assumiu patamares até então desconhecidos. Discursos de ódio e forte polarização política marcaram o processo eleitoral mencionado. Testemunhamos a utilização de redes sociais, de grupos de *WhatsApp* e de outros instrumentos de comunicação e de alcance coletivos como palco da guerra cultural<sup>82</sup>.

Nesse cenário, as ações com objetivo de manipular a escolha política adotaram modelos sedutores (benefícios, salários e promessas de ganhos) ou coercitivos (discriminação, ameaças de dispensa, de remoção, de perdas remuneratórias, de fechamento da empresa com consequente perda de todos os postos de trabalho, entre outros). Elas se reproduziam nas relações de trabalho nos ambientes físicos, de maneira presencial, ou na modalidade virtual. Em alguns casos, chegaram a se mesclar com a própria atividade laboral ou se manifestaram de forma generalizada, de maneira que empregadores estimulavam outros empregadores a adotarem a violência como instrumento de convencimento político. Este fenômeno foi denominado pelo Ministério Público do Trabalho como assédio eleitoral.

O Ministério Público brasileiro, conforme expresso no artigo 127, *caput*, da Constituição Federal, tem como missão precípua a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, sendo o Ministério Público do Trabalho (MPT) o ramo incumbido da defesa dos direitos transindividuais fundamentais e sociais na seara trabalhista. Para tanto, essa instituição se organiza em coordenadorias temáticas, das quais a COORDIGUALDADE (Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho) tem como uma de suas metas prioritárias traçar estratégias de atuação ministerial para o enfrentamento a toda forma de discriminação, violência e assédio nas relações de trabalho.

A velocidade do aumento de casos e a ampla dimensão territorial observadas no primeiro turno das eleições geraram a necessidade de articulação da COORDIGUALDADE nacional com a Procuradoria Geral do Trabalho para atender à demanda que se avizinhava no segundo turno das eleições presidenciais. A administração geral do Ministério Público do Trabalho instituiu um gabinete de crise, responsável pela articulação entre as diversas instâncias do *parquet* trabalhista, tais como

---

<sup>82</sup>Os discursos de ódio eram expressão da guerra cultural disseminada no país. Segundo João Cezar de Castro Rocha, “guerra cultural implica um entendimento fundamentalista do mundo, cujo corolário é a *eliminação pura e simples* de tudo que seja *diverso*.” (ROCHA, 2021, p. 113).

o Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho, Câmara de Coordenação e Revisão, Ouvidoria, Secretaria de Relações Institucionais, Secretaria de Comunicação e Secretaria de Tecnologia da Informação.

A articulação entre a Procuradoria Geral do Trabalho, a COORDIGUALDADE nacional e as Procuradorias Regionais do Trabalho permitiu a atuação ministerial com maior uniformidade, presteza e eficiência, bem como o apoio institucional a cada integrante da carreira na condução dos seus procedimentos investigatórios.

Esse traçado estratégico foi essencial para o êxito da atuação. E a resposta rápida do MPT, amplamente noticiada, certamente inibiu a prática ilícita e promoveu a efetivação do direito fundamental à liberdade de pensamento, de orientação política e de voto. Por consequência, o mister ministerial constitucional de defesa da ordem jurídica e do regime democrático de direito foi alcançado.

## **2 Estratégias do MPT para o Combate ao Assédio Eleitoral**

A estratégia adotada pelo ramo ministerial trabalhista levou em conta a necessidade de difundir rapidamente o conhecimento sobre a ilicitude da conduta de assédio eleitoral laboral, bem como dos principais canais de denúncias para seu combate. As ações deveriam se voltar tanto para a repressão, como prevenção do problema, sendo alocadas em quatro vertentes principais: informação, orientação, articulação e regulamentação.

No que tange à informação, promoveu-se ampla campanha nos meios de comunicação (inclusive redes sociais) e na grande mídia para esclarecimento sobre a ilicitude da prática assediadora, indicando os canais de denúncia no Ministério Público do Trabalho. A Recomendação nº 01/2022, expedida pela COORDIGUALDADE nacional, foi, concomitantemente, amplamente divulgada e remetida a empregadores. Dita recomendação alertava para a necessidade de respeito à liberdade política das pessoas que trabalham e para a obrigação de abstenção da prática de assédio eleitoral.

A vertente orientativa se efetivou por meio da disponibilização de modelos de Notificação Recomendatória, Termo de Ajuste de Conduta e Ação Civil Pública. Referidos documentos continham exaustiva fundamentação jurídica para as mais diversas hipóteses de assédio eleitoral, sugestão de tutelas inibitórias, obrigação de garantia de

emprego, obrigação de retratação pública pelos empregadores ou do custeio de campanhas de esclarecimento sobre a liberdade do voto e de orientação política, bem como pagamento de indenização por danos morais. Tais modelos e a troca constante de informações e experiências entre Procuradoras e Procuradores e a Coordenação Nacional da COORDIGUALDADE, inclusive por meio de grupo de *WhatsApp* criado especialmente para esse fim, facilitaram a rápida ação ministerial.

Os fundamentos jurídicos e científicos da atuação do MPT foram publicizados na Nota Técnica 01/2022 da COORDIGUALDADE nacional. Tal nota objetivava apoiar o trabalho de membras e membros no âmbito das regionais e orientar outros atores sociais para ações equivalentes. Em complemento, foi, também, elaborado roteiro sugestivo de investigação para Procuradoras e Procuradores, com prazos em hora, em analogia com os prazos eleitorais.

Na articulação, foi considerado o caráter multifacetado do assédio eleitoral, que ensejaria a atuação concomitante de diversos ramos do Ministério Público, com atribuições trabalhista, criminal e cível. Assim, incentivou-se a formação de grupos, comitês ou gabinetes nas Procuradorias Regionais, bem como parcerias com outros órgãos de controle do Processo Eleitoral, tais como Ministério Público Eleitoral, Tribunal Superior Eleitoral, Tribunais Regionais Eleitorais, Tribunais Regionais do Trabalho, Defensorias Públicas, OAB, Polícias. Estimulou-se, igualmente, a publicação de Notas Públicas conjuntas dos referidos órgãos, demonstrando, de forma inequívoca, a atenção e sinergia das instituições, dentro do seu campo de competência e atribuições, no combate às práticas violentas, assediadoras, ilícitas e antidemocráticas durante o pleito eleitoral.

Por fim, a vertente regulamentadora identificou necessidade de revisão normativa e procedimental do MPT para adequar a atuação à limitação temporal do pleito eleitoral. Foi criado um verbete específico no temário, que facilitou a coleta de dados estatísticos. Foram editadas normas para autorizar, excepcionalmente, a distribuição prioritária e livre das notícias de fato entre os escritórios das Procuradorias Regionais (Portaria PGT nº 1639/2022) ou para criação de Grupo Especial de Atuação Finalística (GEAF) regional. A Câmara de Coordenação e Revisão editou a Orientação nº 04/2022, por meio da qual destaca a necessidade de esgotamento da investigação após a conclusão do certame eleitoral. Outrossim, de forma inovadora, foi expedida a Portaria PGT nº 1684/2022 para determinar a realização de plantão em regime diferenciado no final de semana do segundo turno.

## **3 Atuação Ministerial na Esfera Trabalhista: Fundamentos Jurídicos**

### **3.1 Ofensa à Liberdade Política e à Intimidade**

O art. 1º da Constituição Federal anuncia os princípios fundamentais da República Federativa do Brasil, ou seja, seus valores nucleares, que estruturam todo o ordenamento jurídico, dando coerência e lógica ao sistema, sendo fundamento de validade de todas as demais normas constitucionais e infraconstitucionais. Referida norma declara que a República Federativa do Brasil se constitui em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: *I - a soberania; II - a cidadania; III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; V - o pluralismo político*". Citados valores nucleares são pressupostos para efetivação dos direitos fundamentais também nas relações privadas, incluindo a do trabalho, obviamente.

Nesse sentido, o ordenamento jurídico pátrio resguarda a liberdade de consciência, de expressão e de orientação política (CRFB/88, art. 1º, II e V; 5º, VI, VIII). Ademais, protege o livre exercício da cidadania, notadamente por meio do voto direto e secreto, que assegura a liberdade de escolha de candidatas ou candidatos, no processo eleitoral, por parte de todas as pessoas cidadãs. A liberdade de pensamento, tutelada pelos incisos VI, VIII e IX do art. 5º da Constituição da República é associada à tutela da liberdade política (art. 14, CR/88), que dispõe sobre os direitos políticos e assevera que a soberania popular será exercida pelo sufrágio universal e pelo direito ao voto direto e secreto com valor igual para todas as pessoas.

As práticas ilícitas denunciadas ao *Parquet* laboral atentavam frontalmente contra o mandamento constitucional, na medida que impunham ou ameaçavam impor aos trabalhadores e trabalhadoras, no âmbito da relação de trabalho, a orientação política do empregador ou tomador de serviços, subtraindo-lhes a liberdade de escolha, no processo eleitoral, e o livre exercício de sua cidadania. Tais condutas revelavam, ainda, um viés discriminatório, menosprezando, segregando e excluindo da relação laboral as pessoas trabalhadoras que não manifestavam a mesma escolha política de seu empregador (discriminação por orientação política).

Nas relações internacionais, o Brasil rege-se pela prevalência dos Direitos Humanos (art. 4º, II, da CF). Nesse contexto, a Declaração

Universal dos Direitos Humanos (1948) assegura a liberdade de consciência e de pensamento, que compreende o direito à liberdade de opinião e expressão, afirmando que a vontade do povo é a base da autoridade do governo, e que essa vontade é expressa em eleições periódicas e legítimas que assegurem a liberdade de voto (arts. 18, 19 e 21 DUDH). No mesmo sentido, o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos assegura o direito à opinião política, sem qualquer forma de discriminação, e, sem restrições infundadas, a votar em eleições periódicas, por voto secreto, como garantia da manifestação de vontade dos eleitores (art. 25 c/c art. 2º PIDCP). Semelhante previsão é encontrada nos arts. 1º e 23, 1.b, da Convenção Americana de Direitos Humanos.

Na esfera trabalhista, também os tratados internacionais expressamente afirmam a liberdade política e a não-discriminação sob qualquer forma, inclusive por orientação política: art. 6º do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e o art. 1.1, a, da Convenção nº 111 da OIT.

Vale lembrar que a interferência do empregador nas orientações pessoais, políticas e filosóficas do empregado ofende ainda o art. 5º, *caput* e inciso II, da Constituição da República de 1988. A violação do direito à intimidade compromete o exercício dos direitos fundamentais e das demais garantias constitucionais.

Na Consolidação das Leis do Trabalho, a liberdade de consciência e de opinião política dos empregados está expressa no inciso V do artigo 510-B, quando prevê que a comissão de representantes de empregados tem como atribuição *“assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical”*. Deixa claro, assim, que o poder diretivo do empregador é limitado e não pode impedir o exercício de direitos constitucionalmente assegurados, sob pena de configurar-se como abuso do direito. A utilização do contrato de trabalho para impedir ou obstaculizar a fruição de direitos é prática ilícita que viola a função social do contrato (art. 421 do Código Civil) e atenta contra a função social da propriedade, princípio da atividade econômica elencado no art. 170, III, da Constituição Federal.

O volume de casos e a amplitude do assédio eleitoral, observados nas eleições de 2022, revelou que a instrumentalização da violência e do assédio no mundo do trabalho ultrapassou objetivos econômicos de produtividade e lucro, para alcançar a cidadania das pessoas que trabalham. Os comportamentos e práticas perversos se repetiram em diversas unidades da Federação, dando indícios de uma ação orquestrada.

A finalidade das ações era alterar o equilíbrio democrático e o resultado do pleito eleitoral, ao tentar fazer prevalecer a opinião política dos detentores do poder econômico. Tal medida afetaria não apenas os contratos de trabalho e o mundo laboral, mas o regime democrático do país.

### **3.2. Assédio Eleitoral no Trabalho**

A Convenção nº 190 da OIT trata da eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Em seu art. 1º, “violência e assédio” são definidos como *“um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero.”* Muito embora na data de escrita deste artigo ainda esteja em processo de ratificação pelo Brasil, tal norma, com vigência internacional, constitui fonte de direito material e, em vista da ratificação por mais de 20 países, fonte de direito comparado, sendo aplicável ao Direito do Trabalho por força do art. 8º da CLT.

A configuração da violência e do assédio laboral, conforme aquela norma internacional, prescinde de reiteração e sistematização da conduta do agressor e pode ocorrer no ambiente físico ou virtual de trabalho, em locais e momentos relacionados com o trabalho ou decorrentes dele. O texto amplia sua aplicação para os setores públicos e privados; de economia formal e informal; seja o trabalho nas áreas urbanas ou rurais (art. 3º). São sujeitos ativos e passivos dessa conduta todas as pessoas que transitam no mundo do trabalho, a saber, empregados, estagiários, trainees, aprendizes, voluntários, trabalhadores dispensados, pessoas desempregadas, candidatas a emprego, bem como os indivíduos que exercem autoridade ou funções de empregador (arts. 2º e 3º).

A denominação assédio eleitoral foi extraída do conceito geral de assédio e violência trazido pela Convenção nº 190 da OIT. De forma geral, a violência e o assédio estão associados a algum tipo de conduta discriminatória. E, no caso em análise, o fator discriminatório é a orientação política. O assédio eleitoral, portanto, é uma espécie do assédio político, marcado por um período temporal definido – pleito eleitoral – e por uma finalidade específica, qual seja, a manipulação do processo eleitoral, colocando em xeque o regime democrático.

Portanto, o assédio eleitoral no trabalho, em regra, é toda conduta que causa ou seja suscetível de causar constrangimento, pressão ou

humilhação sobre trabalhadores com o intuito de alterar a orientação política e o voto de tais pessoas, redirecionando-os para os candidatos indicados pelo empregador ou por seus representantes. O inequívoco caráter antidemocrático da violação configura lesão transindividual, que supera o meio ambiente laboral para alcançar, também, de forma direta, toda a sociedade.

As condutas assediadoras podem ocorrer de diversas formas: através de reuniões com trabalhadores para recomendar determinadas candidaturas; discursos ou mensagens ameaçadores que se referem a cortes de pessoal, mudança na forma de trabalho, fechamento ou transferência da empresa, caso o candidato vencedor seja diverso daquele indicado pelo assediador; distribuição aos trabalhadores de material de propaganda eleitoral do candidato defendido pelo assediador em locais ou momentos relacionados ao trabalho; estímulo ou exigência do uso de *slogans* de candidatos em uniformes, instrumentos e local de trabalho; perseguição, retaliação ou excesso de fiscalização dirigidos a trabalhadoras e trabalhadores sabidamente com orientação política diversa do assediador; imposição de tarefas humilhantes, tratamento vexatório ou degradante, difamação de trabalhador com orientação política diversa do assediador, enquete verbal ou escrita para conhecer as escolhas individuais, entre outros. Constatou-se, ainda, a intenção de manipular a escala e o local de trabalho, no dia da eleição, a fim de favorecer o voto somente dos trabalhadores afinados com a escolha política do empregador, criando, por outro lado, embaraços aos votos daqueles com orientação política dissonante, bem como se verificou exigência da indicação da seção eleitoral ou de filmagem do momento do voto, dentre outras ações ilícitas.

Destaque-se que várias condutas assediadoras ao mesmo tempo em que denotam a prática do assédio eleitoral podem também tipificar crimes eleitorais, como o crime de embaraço (art. 297 do CE), de corrupção eleitoral (art. 299 do CE), de aliciamento violento a eleitores (art. 301 do CE), de coação eleitoral (art. 300 do CE), além do delito de incitação ao crime (art. 286 do CP).

## **4 Dados Estatísticos da Atuação do Ministério Público do Trabalho**

A indexação do assédio eleitoral em um verbete específico propiciou a rápida coleta de informações sobre as denúncias e investigações em

curso junto ao setor de TI. O monitoramento constante do número de denúncias foi essencial para traçar as estratégias de atuação. Em 2022, as denúncias de assédio eleitoral começaram a chegar ao *Parquet* trabalhista no início do mês de maio e ultrapassou a data do segundo turno das eleições. Mas, entre o primeiro turno e a conclusão do segundo turno, houve um aumento exponencial do número de denúncias, que saltou de 68 para 2.360, representando um aumento de quase 3.500%, sendo o ápice de denúncias registrado nos dois dias antes da data do segundo turno, chegando a 265 em um único dia (MPT, 2022).

A demonstração pelo MPT da dimensão do problema e a divulgação, quase que em tempo real, da atuação ministerial repercutiu no Poder Judiciário Trabalhista, que, atento a à lesão social que se perpetrava, concedeu liminares para imediata abstenção das práticas lesivas, bem como para retratação, pelo assediador, além de condenações em obrigações de fazer, de não fazer e de pagamento de indenizações por danos morais individuais e coletivos.<sup>83</sup>

## 5 Conclusão

Os números da atuação ministerial demonstram o trabalho hercúleo, felizmente exitoso, realizado pelos membros e membras do Ministério Público do Trabalho, que contribuiu para o estancamento das práticas assediadoras e a garantia do regime democrático. Nesse sentido, de maio de 2022 a 6 de junho de 2023, este ramo laboral contabilizou 3.482 denúncias de assédio eleitoral, sendo a região Sudeste do país a que ensejou o maior número de denúncias, seguida pelas regiões Sul e Nordeste. Em relação àquelas denúncias, foram celebrados 445 termos de ajuste de conduta; expedidas 1.423 recomendações; houve a adequação da conduta, pelos assediadores, no curso de 260 procedimentos investigatórios, após a intervenção ministerial; além do ajuizamento pelo MPT de 89 ações civis públicas, com deferimento imediato, pela Justiça do Trabalho, de 58 liminares, prolação de quase duas dezenas de sentenças de procedência, tendo ainda havido a celebração de 18 acordos, neste curto período de tempo.

Como nos lembra Ferrajoli (2011, p. 9), a democracia política e os direitos fundamentais efetivamente garantidos são categorias indissociáveis, que devem andar juntas e se necessitam em sua recíproca complementariedade.

---

<sup>83</sup>A maior indenização foi de R\$ 4 milhões de reais contra uma empresa de dendê MEJER AGROFLORESTAL LTDA (ACPCiv 0000728-77.2022.5.08.0026), com liminar concedida.

O Ministério Público do Trabalho, no enfrentamento ao assédio eleitoral, cumpriu sua função constitucional, colocando em relevo a importância da defesa das liberdades e dos direitos fundamentais das pessoas que trabalham, dentro e fora da empresa. Evidenciou-se a relação direta entre trabalho decente e estado democrático de direito.

## **Referências bibliográficas:**

**Assédio eleitoral – eleições 2022: Relatório de atividades.** Coordigualdade. Disponível em <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/relatorio-de-atividades-versao-final-1.pdf>. Acesso em 01.06.2023.

FERRAJOLI, L. **Poderes salvajes. La crisis de la democracia constitucional.** Madri-Espanha: Mínima Trota, 2011.

ROCHA, J. C. C. **Guerra cultural e retórica do ódio: crônicas de um Brasil pós-político.** Goiânia: Caminhos, 2021.



# Enfrentamento ao Assédio Eleitoral No Brasil: Um Retrospecto Quantitativo da Atuação do Ministério Público do Trabalho

Rodrigo Silveira Xavier <sup>84</sup>

Lucas Fina do Nascimento <sup>85</sup>

**Resumo:** O Ministério Público do Trabalho, por meio de estratégias direcionadas pela Coordenadoria de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (COORDIGUALDADE), visa a combater o assédio eleitoral nas relações laborais, em prol do processo democrático, que se sustenta na liberdade política dos trabalhadores. Pelo presente, com o auxílio de técnicas de estatística descritiva e envol-

<sup>84</sup>Bacharel em Administração pela Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS/2013); MBA em Gestão Financeira, Controladoria e Auditoria pela Fundação Getúlio Vargas (FGV/2015); Especialista em Controle da Administração Pública pela Escola Superior do Ministério Público da União (ESMPU/2022); Mestre em Administração Pública pela Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (PROFIAP-UFMS/2022) e Doutorando em Administração pela Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (PPGAD-UFMS). Técnico do MPU/Administração, com mais de 12 anos de experiência no Ministério Público do Trabalho (MPT), atualmente lotado na Assessoria de Planejamento e Gestão Estratégica (APGE) da Procuradoria Regional do Trabalho da 24ª Região, em Mato Grosso do Sul.

<sup>85</sup>Chefe da Assessoria Jurídica do 5º Ofício da PRT-24ª. Mestrando em Direito Político e Econômico pelo Mestrado Interinstitucional da Universidade Presbiteriana Mackenzie em associação com a UFMS e a FUNDECT. Pós-graduando em Filosofia e Teoria do Direito pela PUC-MG. Bacharel em Direito pela UFMS. E-mail: lucas.nascimento@mpt.mp.br.

tória de dados (DEA), buscou-se realizar uma avaliação crítica sobre o retrospecto da atividade institucional. A utilidade da análise quantitativa é o que justifica este trabalho, que, por seus resultados, almeja auxiliar o aperfeiçoamento da atuação do Parquet em futuros períodos eleitorais.

**Palavras-chave:** assédio eleitoral; Ministério Público do Trabalho; COORDIGUALDADE; retrospecto; análise envoltória de dados.

**Abstract:** *The Public Labor Prosecution Office, through strategies headed by the Coordination for the Promotion of Equal Opportunities and the Elimination of Discrimination at Work (COORDIGUALDADE), aims to tackle electoral harassment within labor relations, in defense of the democratic process, which relies on workers' political freedom. Through this study, with the aid of descriptive statistical techniques and Data Envelopment Analysis (DEA), one sought to build a critical assessment of the institution's past actions. The usefulness of quantitative analysis is what justifies this work, which, through its findings, aims to contribute to the improvement of the Office's efforts in future electoral periods.*

**Keywords:** *electoral harassment; Public Labor Prosecutor's Office; COORDIGUALDADE; retrospect; data envelopment analysis.*

## 1 Introdução

O arcabouço juslaboral brasileiro e internacional enfoca o assédio eleitoral por uma perspectiva garantista e democrática, que segue a linha hermenêutica do Direito do Trabalho orientada pelo valor social do trabalho e pela centralidade na dignidade da pessoa humana.

Nesse âmbito, destaca-se o *status* supralegal do anexo XXVIII do Decreto nº 10.088 de 2019, que positiva o teor da Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão. Em seu artigo 1º, consolida que a distinção, exclusão ou preferência fundada em opinião política, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão, constitui ilícito trabalhista.

Por sua vez, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), por meio da Resolução nº 355 de 2023, parte da definição supracitada para ampliá-la, clarificando, em seu art. 2º, que o assédio eleitoral é também configurado quando há prática de coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento, no intuito de influenciar ou manipular o voto, apoio, orientação ou manifestação política de trabalhadores.

Ressalta-se ainda que, conquanto o assédio eleitoral constitua espécie de assédio moral, há diferenças significativas na abordagem

jurisprudencial das temáticas. Explica-se: no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho (TST), é assente a jurisprudência no sentido de que a configuração de assédio moral depende de conduta reiterada do agente<sup>86</sup>. Tal limitação não se estende aos casos de assédio eleitoral, em que a comprovação de uma única prática que se amolde aos ditames do parágrafo acima é suficiente para o reconhecimento do ilícito<sup>87</sup>.

Nota-se que esse entendimento está de acordo com o disposto pela Convenção nº 190/2019 da OIT sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, que não atrela a percepção de qualquer espécie de assédio a um prolongamento temporal. Em que pese a referida Convenção não ter sido ratificada pelo Brasil, por força do teor do art. 8º da CLT, serve de base interpretativa ao arcabouço pátrio como direito comparado.

Outra previsão central é no sentido de que o escopo de aplicação da Convenção nº 190 da OIT amplia-se para além das relações durante o labor, abrangendo práticas relacionadas com o trabalho ou dele decorrentes, inclusive através de “comunicações relacionadas com o trabalho, incluindo as facilitadas pelas tecnologias da informação e comunicações” e aquelas “durante o trajeto e o domicílio e o local de trabalho” (art. 3º), o que é incorporado pela mencionada Resolução CSJT nº 355/2023, ao enfatizar, no parágrafo único do art. 2º, que a

<sup>86</sup>Exemplifica-se: “RECURSO DE REVISTA. ASSÉDIO MORAL. NÃO CONFIGURAÇÃO 1. A caracterização do assédio moral supõe violência psicológica extrema sobre outra pessoa, de forma sistemática, reiterada e frequente. 2. Sequer, em tese, tipifica um assédio moral atos isolados promovidos pelo empregador, tais como, a não concessão de reajuste salarial e a realização de busca de equipamentos na residência do Reclamante. 3. Se, igualmente, resultam incomprovados os supostos atos que impliquem perseguição continuada ao empregado, não se caracteriza o assédio moral. Inexistência de afronta aos arts. 5º, V e X, da Constituição Federal e 186, 187 e 927 do Código Civil. 3. Recurso de revista do Reclamante de que não se conhece”. (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista 10043320115190002. Recorrente: Efigênio de Almeida neto. Recorrido: Serviço Social do Comércio - SESC. Relator: João Oreste Dalazen. Brasília, DF, 4ª Turma, 11 de novembro de 2015. Publicação em 20 de nov. de 2015)

<sup>87</sup>Exemplifica-se: “(...) O assédio eleitoral nas relações de trabalho representa uma dessas tentativas de captura de voto do trabalhador pelo empregador, que busca impor-lhe suas preferências e convicções políticas. Trata-se de espécie do gênero “assédio moral”, e por assim o ser (espécie), a ele não se reduz. Configura-se quando “um empregador oferece vantagens ou faz ameaças para, direta ou indiretamente, coagir um empregado a votar ou não em um determinado candidato.” (Feliciano, Guilherme & Conforti Luciana, 2023). Representa violência moral e psíquica à integridade do sujeito trabalhador e ao livre exercício de sua cidadania. Pode ser intencional ou não, bem como pode ter ocorrido a partir de única ou reiterada conduta. Os danos são de natureza psicológica, física ou econômica, os quais serão medidos a partir dos efeitos - e não da reiteração- causados na vítima (Convenção nº 190 da OIT). (...)” (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 0000195.85.2020.5.12.0046. Agravante: Havan S.A. Agravado: Gabriel Vitor Kanzler. Relator: Alberto Bastos Balazeiro. Brasília, DF, 3ª Turma, 28 de mai. de 2024. Publicação em 11 de jun. de 2024)

ocorrência pode se dar “no local de trabalho ou em situações relacionadas ao trabalho”.

Assim, postos o conceito e a base legal do assédio eleitoral, passa-se à compreensão da atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT) em face da problemática. Diante de sua missão institucional, insculpida no art. 127 da Constituição Federal e no art. 83 e seguintes da Lei Complementar nº 75 de 1993, compete ao *Parquet* o enfrentamento do assédio eleitoral pelas vias extrajudiciais (modelo resolutivo) e judiciais (modelo demandista).

Como será evidenciado nos dados apresentados neste trabalho, a concentração de denúncias ao MPT sobre essa temática é exponencial a partir de 2022. Não coincidentemente, as eleições desse ano marcaram uma guinada quanto ao teor das Resoluções expedidas pelo Tribunal Superior Eleitoral (TSE), que passaram a versar sobre temas como disparos em massa em aplicativos de mensageria instantânea e a vedação da veiculação de propaganda eleitoral paga na internet, excetuando o impulsionamento de conteúdo (Rais; Lopes, 2022). O que se vê é o impacto da popularização da internet como meio de manifestação política na atuação dos órgãos encarregados da lisura e incolumidade do processo democrático.

É nesse contexto que se insere o presente estudo, marcado pelo conflito vigente entre democracia e ataques à liberdade política. Afinal, ao passo que o regime democrático se caracteriza pela legitimidade de poder derivada do princípio eletivo (Bobbio, 2014, p. 24) – que depende da liberdade de dissenso e de pensamento –, o assédio eleitoral representa verdadeira afronta ao direito de cidadania, nos moldes da definição de Carvalho (2002).

Ademais, a dúvida metodológica genuína, ou seja, qual o papel do MPT no enfrentamento ao assédio eleitoral e como ele se manifesta quantitativamente, perpassa a consideração do protagonismo da Coordenadoria de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (COORDIGUALDADE) para com o problema em questão.

Essa câmara temática foi responsável por expedir, na véspera da eleição presidencial de 2022, nota técnica para orientação dos membros na atuação frente ao assédio eleitoral. O ato norteava a emissão de recomendação com previsão de obrigações de não fazer, além de sugerir que fossem realizadas ações institucionais conjuntas com os Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunais Regionais Eleitorais (Brasil, 2022), o que vai ao encontro da compreensão de que o enfrentamento

de problemáticas estruturais multidimensionais depende de arranjos institucionais complexos para a efetivação de políticas públicas (Lotta *et al.*, 2024).

Ato contínuo, frente às eleições municipais de 2024, a COORDIGUALDADE, em conjunto com a Coordenadoria Nacional de Promoção de Regularidade do Trabalho na Administração Pública (CONAP) do *Parquet*, expediu nova nota técnica tratando do assédio eleitoral, mas voltado especificamente à Administração Pública municipal.

A referida nota, além de reforçar a competência da Justiça do Trabalho para o julgamento de causas relativas ao meio ambiente laboral na Administração Pública, nos termos da Súmula nº 736 do Supremo Tribunal Federal de 2019, inova ao definir que a “primeira ação primordial a ser adotada pela municipalidade é a elaboração e implementação de um Programa de *Compliance* e Integridade” (Brasil, 2024b, p. 15). Esse deve, no combate ao assédio eleitoral, consolidar um conjunto de normas relacionadas às condutas éticas durante o período das eleições, criando uma base normativa a ser observada em todos os níveis da Administração Pública direta e indireta, bem como pelas empresas terceirizadas. Trata-se de abordagem que não visa ao enfrentamento apenas imediato da problemática, mas à consolidação de uma cultura que mitiga a possibilidade de sua reincidência.

Desta forma, justifica-se o presente trabalho pelo crescente impacto do assédio eleitoral na atuação do MPT, que se faz no protagonismo da COORDIGUALDADE, e pela utilidade dos modelos estatísticos empregados para que a governança do Órgão avalie a atuação institucional. Objetiva-se, com o auxílio de técnicas de estatística descritiva e análise envoltória de dados (DEA), possibilitar aos agentes interessados a construção de reflexões prospectivas baseadas no retrospecto quantitativo da atuação do MPT.

Para isso, em especificidade, apresentar-se-á uma visão geral da produção nacional e regional do MPT no combate ao assédio eleitoral no âmbito das relações de trabalho, acompanhada de análises quantitativas a respeito da atividade institucional sobre o tema ao longo dos últimos anos. Nesse sentido, uma vez contextualizado o problema do assédio eleitoral no Brasil, serão definidos a seguir os procedimentos metodológicos empregados na pesquisa, em especial o funcionamento da técnica de análise envoltória de dados, no intuito de subsidiar a posterior apreciação dos resultados obtidos.

## 2 Procedimentos Metodológicos

A pesquisa realizada possui caráter descritivo-exploratório e natureza quantitativa (Gil, 2008), consistindo na exposição crítica de um panorama geral da atuação nacional somado ao exame da eficiência<sup>88</sup> das unidades regionais do Ministério Público do Trabalho no âmbito das ações de enfrentamento ao assédio eleitoral nas relações laborais.

Em um primeiro momento, foram coletados dados secundários disponíveis no Painel de Assédio Eleitoral do Ministério Público do Trabalho (Brasil, 2025a), que consolida números sobre a atuação institucional desde o ano de 2013, o que explica o recorte temporal do estudo. Utilizou-se também informações complementares sobre o eleitorado brasileiro, extraídas do portal de estatísticas eleitorais do Tribunal Superior Eleitoral (Brasil, 2025c). No que se refere aos procedimentos de análise, foram adotadas medidas de estatística descritiva, além da técnica de envoltória de dados (*Data Envelopment Analysis* - DEA), esta exclusivamente para o estudo do desempenho das unidades regionais do MPT na atuação quanto ao tema em questão.

O método DEA consiste em uma abordagem não-paramétrica de programação linear cujo princípio básico é medir e comparar o desempenho de várias unidades produtivas que realizam tarefas similares, considerando os recursos que dispõem (*inputs*) e os resultados por elas alcançados (*outputs*) no processo produtivo (Cooper *et al.*, 2011; Ferreira; Gomes, 2022).

Embora tenha surgido como uma técnica de otimização baseada no setor industrial, a análise envoltória de dados vem sendo gradativamente redirecionada para o setor público nos últimos anos, em virtude do crescente enfoque na eficiência da máquina estatal, sobretudo após o advento da administração gerencial. Ademais, vale destacar que diversos estudos nacionais e internacionais recentes têm buscado analisar a eficiência do Poder Judiciário por meio dessa metodologia<sup>89</sup>, que se mostrou uma técnica estatística adequada, permitindo a comparação de coeficientes de eficiência entre diferentes unidades (Faveri; Oliveira, 2019).

---

88Diferindo de eficácia e efetividade, a eficiência é a combinação ótima dos insumos e métodos necessários no processo produtivo de modo a gerar o máximo resultado, minimizando a relação recursos-produtos (Peña, 2008).

89O próprio Poder Judiciário, no anuário “Justiça em Números” do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), já adota oficialmente um indicador de eficiência denominado Índice de Produtividade Comparada da Justiça (IPC-Jus), que é calculado justamente com base na técnica de análise envoltória de dados (Brasil, 2024).

O papel essencial do método é mensurar a eficiência relativa de entidades homogêneas, denominadas Unidades Tomadoras de Decisão ou *Decision Making Units* (DMUs), as quais são definidas como unidades produtivas que consomem os mesmos insumos para gerar os mesmos bens/serviços, realizando as mesmas tarefas com os mesmos propósitos, embora possam diferir em dimensão (Niederauer, 2002; Fochezatto, 2013).

Portanto, a DEA mensura a chamada eficiência relativa, pois realiza a confrontação entre o desempenho de uma DMU e o das demais, com base na *performance* de um conjunto de unidades tomadoras de decisão, sem prejuízo àquelas de menor porte. Tal comparação é essencial na análise da eficiência, uma vez que a avaliação do desempenho de cada unidade só faz sentido quando confrontada com um padrão referencial: outras unidades homogêneas similares ou a mesma em relação a sua própria série histórica (Brasil, 2018).

Como resultado, essa técnica estatística relaciona múltiplos *outputs* e *inputs* em um parâmetro de desempenho limitado entre 0 e 1 (ou 0% e 100%), calculando um indicador de comparação da *performance* da DMU com a combinação mais eficiente verificada nas outras observações. O *score* 1,00 (100%) no referido índice é dado às unidades mais eficientes, enquanto as demais obtêm valores inferiores pelo desempenho relativo menor (Niederauer, 2002).

Para a execução da análise envoltória de dados no trabalho ora apresentado, foram selecionados todos os itens que integram os cinco componentes de entrada do modelo estatístico utilizado (Cooper *et al.*, 2007), adotando-se como ponto de partida a pesquisa de métodos mistos desenvolvida por Autor B (2022). Os referidos elementos, resumidos no Quadro 1, foram processados via Sistema Integrado de Apoio à Decisão (SIAD), *software* brasileiro gratuito desenvolvido por Angulo-Meza *et al.* (2005).

**Quadro 1 – Síntese dos elementos utilizados na análise envoltória de dados desta pesquisa**

ELEMENTOS DEEA	DESCRIÇÃO	
UNIDADES TOMADORAS DE DECISÃO (DMUs):	<b>PRT1</b> (RJ); <b>PRT2</b> (SP, exceto cidades da PRT15); <b>PRT3</b> (MG); <b>PRT4</b> (RS); <b>PRT5</b> (BA); <b>PRT6</b> (PE); <b>PRT7</b> (PE); <b>PRT8</b> (PA/AP); <b>PRT9</b> (PR); <b>PRT10</b> (DF/TO); <b>PRT11</b> (AM/RR); <b>PRT12</b> (SC); <b>PRT13</b> (PB); <b>PRT14</b> (AC/RO); <b>PRT15</b> (Campinas/SP e região); <b>PRT16</b> (MA); <b>PRT17</b> (ES); <b>PRT18</b> (GO); <b>PRT19</b> (AL); <b>PRT20</b> (SE); <b>PRT21</b> (RN); <b>PRT22</b> (PI); <b>PRT23</b> (MT); e <b>PRT24</b> (MS).	
MODELO ESCOLHIDO:	CCR (retorno constante de escala)	
ORIENTAÇÃO:	Orientação ao produto ( <i>output</i> )	
INSUMOS (INPUTS):	<b>PN</b>	Quantidade de procedimentos novos que ingressaram na unidade, englobando notícias de fato, cartas precatórias e procedimentos promocionais.
	<b>MA</b>	Quantidade total de membros (procuradores) ativos na unidade.
	<b>SA</b>	Quantidade total de servidores (efetivos e extraquadro) ativos.
	<b>OE</b>	Orçamento executado (despesas empenhadas, com exceção de inversões financeiras e gastos relativos ao plano de saúde Plan-assiste).
PRODUTOS (OUTPUTS):	<b>PA</b>	Procedimentos arquivados por regularização espontânea da conduta.
	<b>TF</b>	Quantidade de termos de ajuste de conduta firmados.
	<b>RE</b>	Quantidade de recomendações administrativas expedidas.
	<b>AA</b>	Quantidade de ações trabalhistas ajuizadas.

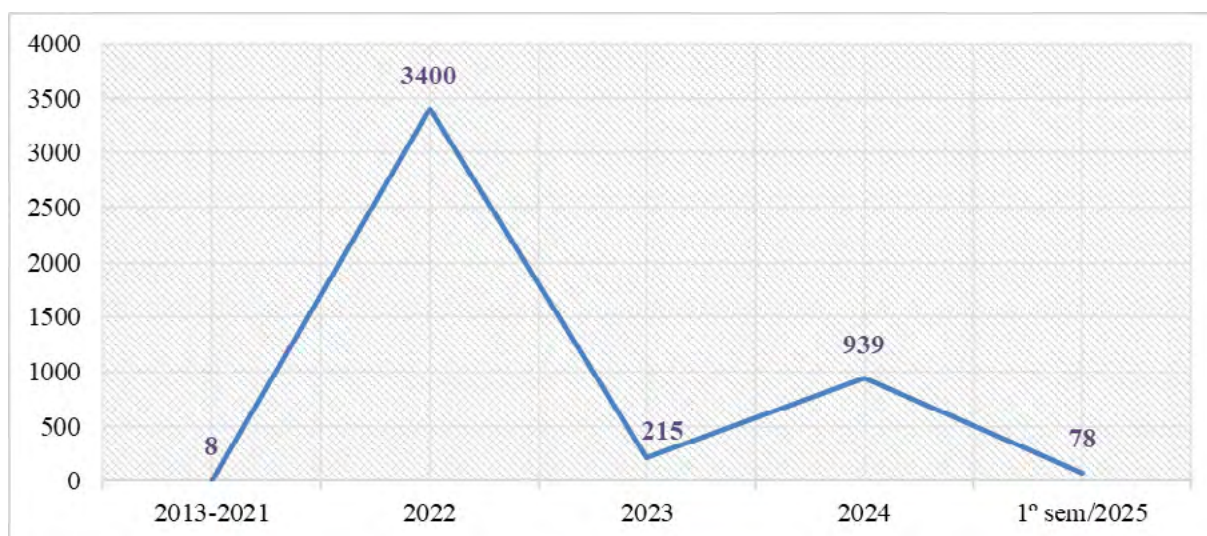
Fonte: elaboração própria, adaptado de Autor B (2022)<sup>90</sup>.

Por fim, quanto à abrangência material, espacial e temporal, o estudo abrangeu procedimentos investigatórios, procedimentos promocionais e procedimentos de acompanhamento judicial de todas as 24 Procuradorias Regionais do Trabalho (PRTs) que integram o MPT, englobando a atuação de suas sedes e de suas respectivas Procuradorias Municipais (PTMs), especificamente no que diz respeito ao tema assédio eleitoral, entre 2022 e 2025.

### 3 Resultados, Análise e Discussão

Preliminarmente, cabe verificar a evolução anual das denúncias de assédio eleitoral que ingressaram no Ministério Público do Trabalho durante todo o período em que foram computados e disponibilizados dados sobre o tema no *dashboard* institucional, ou seja, de 2013 a 2025 (Gráfico 1).

**Gráfico 1** – Histórico anual da quantidade de denúncias de assédio eleitoral



Fonte: elaboração própria, com base em dados do Ministério Público do Trabalho (Brasil, 2025a).

<sup>90</sup>A construção do modelo DEA aplicado especificamente à realidade institucional do Ministério Público do Trabalho foi desenvolvida a partir da triangulação de múltiplas fontes, englobando diversas pesquisas acadêmicas similares (realizadas no âmbito do Poder Judiciário e do MP brasileiro) e opiniões embasadas de diferentes Procuradores do Trabalho, obtidas por meio de entrevistas semiestruturadas realizadas no ano de 2021, cujo conteúdo referente à etapa qualitativa encontra-se publicado na 12ª edição da revista do CNMP (Autor B; Silva, 2024).

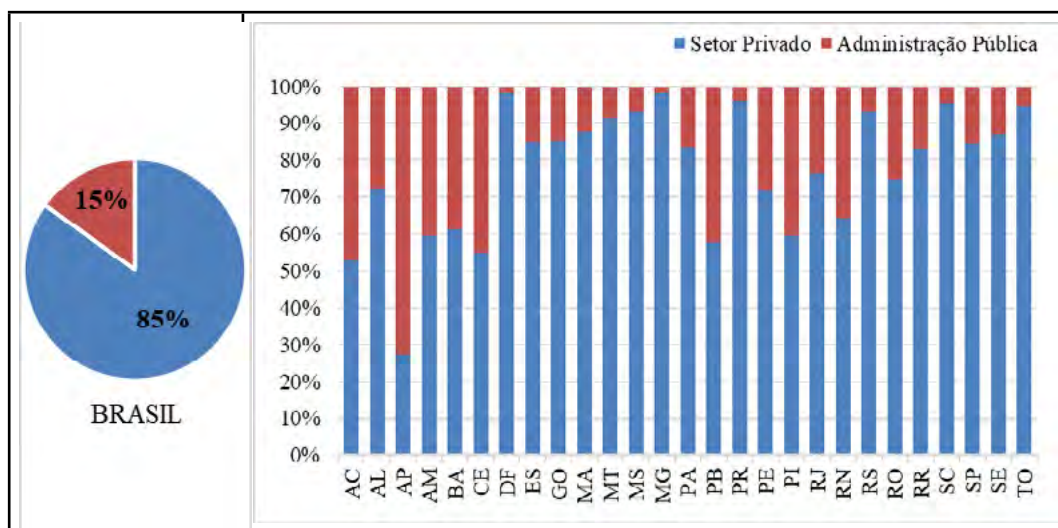
No horizonte de tempo analisado, constata-se uma concentração das denúncias na última eleição presidencial (ano de 2022), o que corrobora a revisão teórica exposta na introdução deste estudo, sendo perceptível como a popularização da internet como mecanismo de manifestação política tem afetado os órgãos imbuídos do zelo democrático.

Em contraponto ao quantitativo do referido ano, nota-se um histórico diminuto de denúncias no período anterior. Logo, em razão da ínfima quantidade de procedimentos registrados entre 2013 e 2021, os estudos apresentados adiante neste artigo se limitarão ao intervalo compreendido entre janeiro/2022 e junho/2025 (mais precisamente até 06/06/2025).

Considerando o mencionado recorte temporal, os dados revelam um total de 4.632 denúncias recebidas a partir de 2022, com registro de ocorrências em todas as 27 unidades federativas do país. Ademais, os casos de assédio eleitoral noticiados abrangem 984 municípios distintos (cerca de 18% do conjunto de municípios brasileiros) e cerca de 3.600 denunciados, pessoas físicas e jurídicas, tanto no âmbito do setor privado quanto da administração pública.

No tocante ao perfil dos noticiados, vale distinguir a proporção de casos advindos do segmento público e da área privada, não só em relação ao Brasil como um todo, mas também em cada uma das unidades federativas (UFs) do país, conforme sintetizado no Gráfico 2.

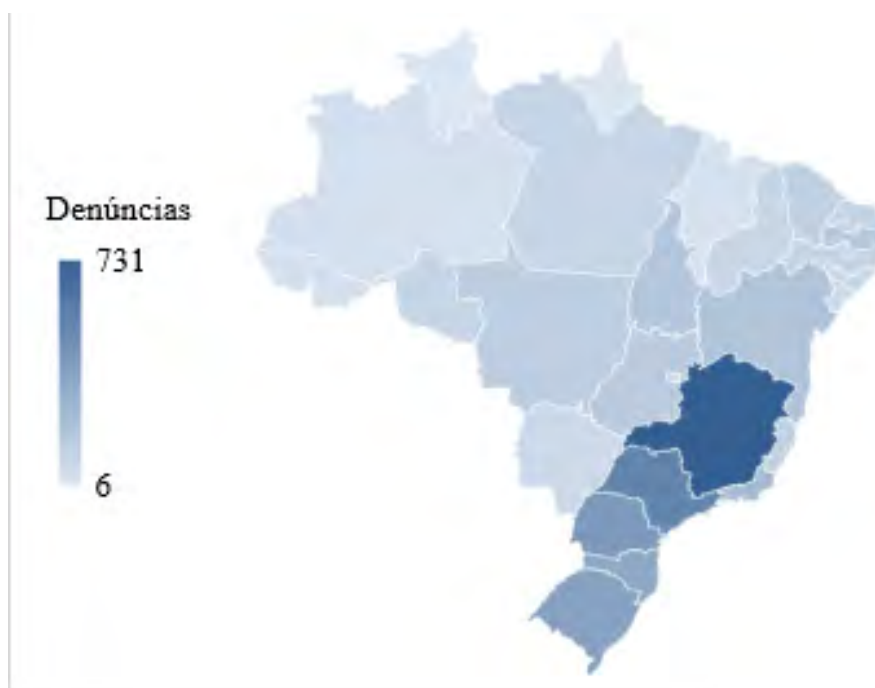
**Gráfico 2 – Proporção das denúncias de assédio eleitoral no âmbito da administração pública e do setor privado de 2022 a 2025**



Fonte: elaboração própria, com base em dados do Ministério Público do Trabalho (Brasil, 2025a).

Nota-se que, seja a nível nacional ou estadual, o problema ocorre majoritariamente no setor privado, com exceções pontuais, como no caso do Amapá, estado em que 72,73% das denúncias de assédio eleitoral se deram no âmbito da administração pública, revelando um comportamento bastante distinto das demais UFs do país.

Superada essa constatação inicial, passa-se à análise do fenômeno de modo geral, sem diferenciação quanto à área de ocorrência (privada x pública). Nessa perspectiva, em um primeiro momento, mostra-se oportuno apresentar a distribuição espacial das denúncias (Gráfico 3), que, em termos absolutos, parecem se concentrar na região Sudeste e Sul do país, sobretudo nos estados de Minas Gerais e São Paulo (*outliers*<sup>91</sup> mantidos pela representatividade).



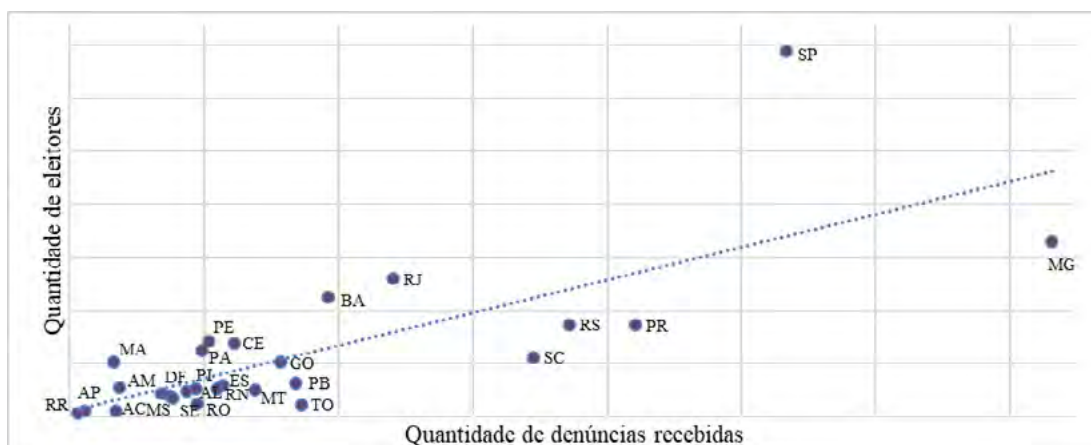
Fonte: adaptado de Ministério Público do Trabalho (Brasil, 2025a).  
Da plataforma Bling – Microsoft, OpenStreetMap, Overture Maps Foundation

Em que pese a expressiva diferença quantitativa revelada pela intensidade das cores de cada UF, é preciso ter em mente que o número de denúncias tende a ser um reflexo natural do tamanho da população votante no estado. Esse fato é evidenciado pela forte correlação de

91 Em termos estatísticos, um *outlier* representa um valor atípico ou discrepante dentro de um conjunto de dados, ou seja, uma observação que se afasta significativamente do padrão geral das demais, podendo distorcer a análise.

Pearson<sup>92</sup> ( $r = 0,75$ ) e pelo representativo coeficiente de determinação<sup>93</sup> ( $R^2 = 0,57$ ) entre tais variáveis, além de poder ser percebido na análise de dispersão das observações (Gráfico 4).

**Gráfico 4 – Dispersão das denúncias em função da quantidade de eleitores de cada UF**



Fonte: elaboração própria, com base em dados do MPT (Brasil, 2025a) e do TSE (Brasil, 2025c).

Embora algumas exceções possam ser percebidas no Gráfico 4, a proximidade geral dos pontos (UFs) em relação à reta pontilhada – linha de tendência obtida por regressão linear simples – demonstra a potencial distorção que a mera diferença de tamanho entre os eleitorados estaduais poderia acarretar no processo de interpretação dos dados referentes às denúncias recebidas. Diante disso, para a adequada compreensão do fenômeno, mostra-se adequado trabalhar com valores relativos, ponderando a quantidade estadual de denúncias pelo número de eleitores de cada unidade federativa do país, cujo resultado encontra-se ilustrado no Gráfico 5.

92O coeficiente de correlação linear de Pearson ( $r$ ) é uma medida estatística empregada para indicar a intensidade e a direção da relação entre duas variáveis quantitativas. Embora não exista uma parametrização definitiva e rígida para sua interpretação, seu valor sempre irá oscilar em sentido e força entre -1 e +1, intervalo no qual a correlação será mais forte quando se aproximar de -1 (correlação negativa perfeita) ou de +1 (correlação positiva perfeita) e mais fraca quando se aproximar de zero, podendo acusar valor nulo quando inexistir correlação.

93O coeficiente de determinação ( $R^2$ ) é uma medida estatística que indica a proporção da variância na variável dependente (quantidade de denúncias recebidas) que é explicada pela variável independente (quantidade de eleitores). Apresenta valores entre 0 e 1: quanto mais próximo de 1, melhor o ajuste do modelo, ou seja, o modelo consegue explicar uma maior proporção da variação na variável dependente usando a variável independente.

**Gráfico 5** – Comparação da proporção de denúncias de assédio eleitoral em relação ao tamanho do respectivo eleitorado de cada UF durante o período de 2022 a 2025



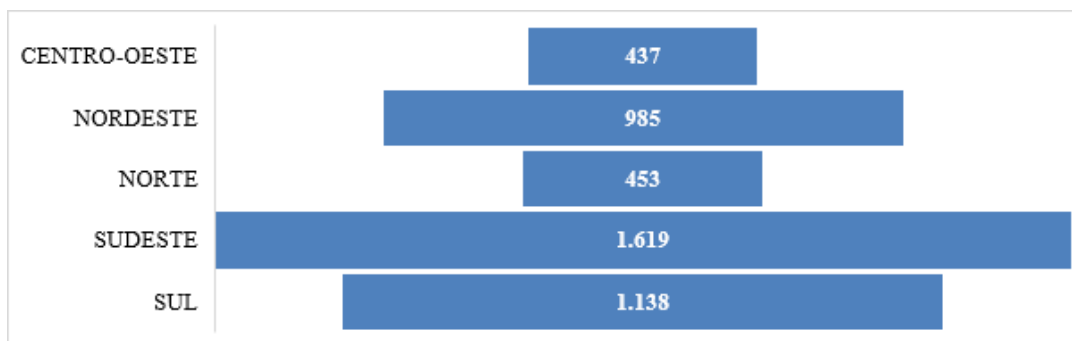
Fonte: elaboração própria, com base em dados do MPT (Brasil, 2025a) e do TSE (Brasil, 2025c).

Interessante destacar que, ao se comparar o Gráfico 5 com o Gráfico 3, percebe-se uma expressiva mudança na distribuição da intensidade das cores. Entre outros aspectos, essa significativa variação evidencia que, em termos proporcionais, a questão do assédio eleitoral se mostra mais grave em UFs da região Norte, mais precisamente nos estados do Acre, Rondônia e, sobretudo, Tocantins (este com um índice recorde de quase 1,5 casos a cada 10.000 eleitores).

Por outro lado, nota-se também que, sob essa perspectiva relativa, a situação é amenizada nos estados da região Sudeste, onde antes o problema era aparentemente muito mais expressivo em valores absolutos. A título de exemplo, o elevado quantitativo de denúncias em São Paulo representa apenas 0,0015% do seu eleitorado, um dos menores percentuais do país.

Diante de tais constatações, a mesma análise ponderada carece ser feita também em relação às cinco grandes regiões político-administrativas do Brasil. Nesse sentido, o Gráfico 6 apresenta inicialmente os números absolutos regionais de denúncias de assédio eleitoral recebidas pelo MPT durante o período considerado neste estudo.

**Gráfico 6 – Distribuição regional das denúncias de assédio eleitoral de 2022 a 2025**

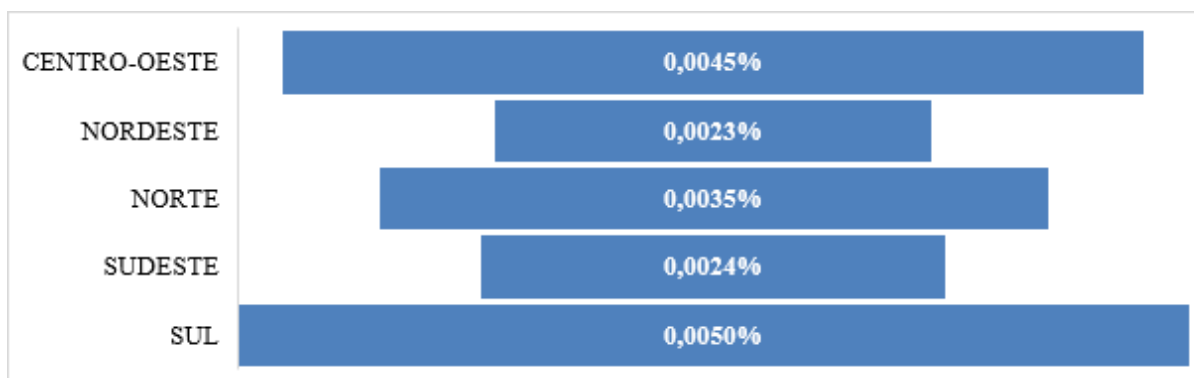


Fonte: Ministério Público do Trabalho (Brasil, 2025a).

Com base nos valores acima, denota-se o que era visualmente perceptível no mapa coroplético apresentado no Gráfico 3: uma nítida concentração de ocorrências no Sudeste (1.619 denúncias), seguido da região Sul (1.138 denúncias), ficando o Norte e o Centro-Oeste com os menores montantes de registros de assédio eleitoral no país, o que, vale frisar, não necessariamente significa algo positivo, em razão da possibilidade sempre presente de subnotificações acerca do problema, exigindo atuação promocional e proativa por parte do MPT.

A despeito da utilidade das inferências obtidas até o momento, reconhece-se que, pelos motivos já explicados, tais comparações regionais precisam ser igualmente efetuadas a partir de dados relativizados pela respectiva quantidade de eleitores, o que nos revela uma proporção consideravelmente distinta na distribuição do fenômeno no Brasil (Gráfico 7).

**Gráfico 7 – Comparação da proporção de denúncias de assédio eleitoral em relação ao tamanho do eleitorado de cada região brasileira de 2022 a 2025**



Fonte: elaboração própria, com base em dados do MPT (Brasil, 2025a) e do TSE (Brasil, 2025c).

A análise comparativa entre os Gráfico 7 e 6 ratifica a correlação natural existente entre a quantidade de denúncias e a dimensão da população votante, com reflexo sobretudo na região Sudeste, que detém o maior quantitativo em valores absolutos, mas também o segundo menor percentual em termos relativos. Além disso, é possível extrair constatações adicionais, como o fato de as regiões Centro-Oeste e Norte (que antes não chamavam atenção) ultrapassarem as regiões Nordeste e Sudeste, demandando atenção pela elevada proporção de denúncias por eleitores. Importante frisar ainda que a região Sul se manteve negativamente em destaque tanto em números absolutos quanto relativos, o que representa um alerta ao MPT.

Inserido nesse cenário, o Ministério Público do Trabalho, por meio de suas 24 Procuradorias Regionais do Trabalho (PRTs), tem atuado no enfrentamento do problema em todas as regiões e unidades federativas do país, tanto pela via judicial quanto extrajudicial, com o auxílio de múltiplos instrumentos, cujos quantitativos encontram-se sumarizados na Tabela 1.

**Tabela 1 – Quantidade de denúncias e produtos da atuação do MPT de 2022 a 2025**

UF	Denúncias Recebidas	Recomendações Administrativas	Termos de Ajuste de Conduta	Ações Judiciais	Procedimentos Promocionais	Regularizações de conduta
AC	34	25	1	1	0	3
AL	87	29	9	5	0	5
AP	11	9	0	1	1	0
AM	37	13	5	3	1	0
BA	192	83	8	2	1	13
CE	122	91	9	2	2	41
DF	68	26	8	3	1	3
ES	114	33	11	7	0	5
GO	157	59	46	2	1	8

UF	Denúncias Recebidas	Recomendações Administrativas	Termos de Ajuste de Conduta	Ações Judiciais	Procedimentos Promocionais	Regularizações de conduta
MA	33	19	3	0	0	5
MT	138	55	12	11	0	31
MS	74	28	10	0	0	21
MG	731	270	194	9	5	65
PA	98	52	12	4	3	11
PB	168	85	24	4	2	8
PR	421	142	109	16	6	14
PE	103	44	21	1	3	8
PI	94	58	21	6	1	4
RJ	241	74	12	1	0	14
RN	109	55	8	1	1	5
RS	372	149	33	6	3	39
RO	95	41	6	1	1	7
RR	6	4	0	1	0	3
SC	345	185	28	12	0	37
SP	533	223	63	14	1	52
SE	77	95	13	3	0	1
TO	172	26	14	6	2	9
Total	4.632	1973	680	122	35	412

Fonte: elaboração própria, com base em dados do Ministério Público do Trabalho (Brasil, 2025a).

De modo geral, depreende-se que a instituição enfatizou a expedição de Recomendações Administrativas para inicialmente orientar e buscar inibir a perpetuação dos casos de assédio eleitoral, tendo firmado também uma quantia considerável de Termos de Ajuste de Conduta para

solucionar o problema extrajudicialmente, o que denota uma postura majoritariamente resolutive das regionais, evitando-se judicializações.

Contudo, assim como as UFs possuem eleitorado de perfil e tamanho diferentes, as Procuradorias Regionais do Trabalho também possuem portes distintos, fato que exige uma análise ponderada das entregas de cada unidade do MPT em função de suas variáveis de entrada, tais como volume de novos procedimentos, quantidade de pessoal e infraestrutura.

Por isso, conforme explicitado na descrição dos procedimentos metodológicos, justifica-se a utilização da técnica de análise envoltória de dados para um justo estudo comparativo da *performance* institucional, computando-se insumos (*inputs*) e produtos (*outputs*) elencados no Quadro 1 para aferir o desempenho das PRTs, nos moldes feitos em Autor B (2023 e 2025).

As variáveis do modelo e os *scores* de eficiência apurados a partir do seu processamento encontram-se sintetizados na Tabela 2 com valores já normalizados pelo método Mín-Máx<sup>94</sup>, em razão de originalmente possuírem unidades de medida distintas e magnitudes muito amplas, ora em dezenas de pessoas, ora em centenas de procedimentos, ora em milhões de reais.

**Tabela 2 – Inputs e outputs normalizados e scores de eficiência obtidos na análise envoltória**

DMUs		INPUTS				OUTPUTS				SCORE DE EFICIÊNCIA
UNIDADE	UF	PN	MA	SA	OE	PA	TF	RE	AA	
PRT1	RJ	0,30	0,86	1,00	0,75	0,20	0,05	0,23	0,06	0,24
PRT2	SP	0,21	1,00	0,99	0,24	0,34	0,07	0,30	0,31	0,57
PRT3	MG	1,00	0,71	0,82	0,70	1,00	1,00	1,00	0,56	1,00
PRT4	RS	0,49	0,69	0,75	0,85	0,59	0,16	0,52	0,38	0,43
PRT5	BA	0,23	0,54	0,62	0,52	0,19	0,03	0,26	0,13	0,31
PRT6	PE	0,10	0,19	0,23	0,18	0,11	0,09	0,11	0,06	0,79

94A normalização Mín-Máx (*Min-Max Scaling* ou escalonamento de recursos) realiza uma transformação linear nos dados, escalonando os valores originais no intervalo (0, 1), de modo que todas as variáveis do modelo passam a ter o mesmo padrão e ordem de grandeza, variando entre 0 (menor valor) e 1 (maior valor do conjunto de dados).

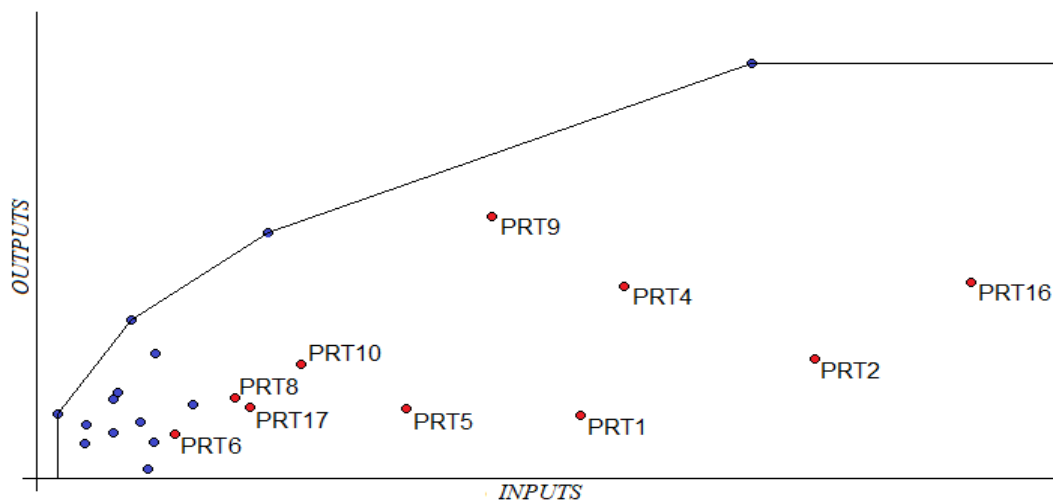
DMUs		INPUTS				OUTPUTS				SCORE DE EFICIÊNCIA
UNIDADE	UF	PN	MA	SA	OE	PA	TF	RE	AA	
PRT7	CE	0,13	0,04	0,12	0,18	0,63	0,03	0,29	0,13	1,00
PRT8	PA/AP	0,11	0,29	0,28	0,32	0,16	0,05	0,17	0,31	0,59
PRT9	PR	0,56	0,50	0,58	0,48	0,20	0,55	0,49	1,00	0,89
PRT10	DF/TO	0,30	0,24	0,37	0,31	0,17	0,10	0,14	0,56	0,43
PRT11	AM/RR	0,02	0,05	0,01	0,12	0,03	0,01	0,00	0,25	1,00
PRT12	SC	0,44	0,24	0,26	0,11	0,56	0,13	0,66	0,75	0,72
PRT13	PB	0,19	0,02	0,09	0,01	0,11	0,11	0,27	0,25	1,00
PRT14	AC/RO	0,14	0,01	0,09	0,14	0,14	0,02	0,19	0,13	1,00
PRT15	SP	0,46	0,70	0,77	1,00	0,44	0,23	0,45	0,56	1,00
PRT16	MA	0,00	0,02	0,09	0,30	0,06	0,00	0,01	0,00	0,52
PRT17	ES	0,12	0,10	0,16	0,46	0,06	0,04	0,06	0,44	0,55
PRT18	GO	0,18	0,10	0,21	0,19	0,11	0,23	0,17	0,13	1,00
PRT19	AL	0,08	0,02	0,03	0,06	0,06	0,03	0,05	0,31	1,00
PRT20	SE	0,06	0,02	0,00	0,00	0,00	0,05	0,31	0,19	1,00
PRT21	RN	0,11	0,00	0,09	0,21	0,06	0,03	0,15	0,06	1,00
PRT22	PI	0,09	0,01	0,02	0,14	0,05	0,09	0,16	0,38	1,00
PRT23	MT	0,15	0,07	0,16	0,05	0,47	0,05	0,15	0,69	1,00
PRT24	MS	0,06	0,06	0,12	0,11	0,31	0,04	0,04	0,00	1,00

LEGENDA: PN = procedimentos novos; MA = membros ativos; SA = servidores ativos; OE = orçamento executado; PA = procedimentos arquivados por regularização de conduta; TF = TACs firmados; RE = recomendações expedidas; AA = ações ajuizadas. Vide Quadro 1 do tópico 2 (Procedimentos Metodológicos).

Fonte: elaboração própria, via *software* SIAD (Angulo-Meza *et al.*, 2005), com dados extraídos do Portal da Transparência do MPT (Brasil, 2025b) e do Painel de Assédio Eleitoral do MPT (Brasil, 2025a).

Para auxiliar a visualização comparativa dos resultados apresentados na Tabela 2, convém ilustrar a fronteira de eficiência (Gráfico 8), que consiste em uma curva de produção capaz de demonstrar graficamente o nível de desempenho das PRTs em relação ao ideal.

**Gráfico 8 – Fronteira de eficiência da atuação das PRTs no combate ao assédio eleitoral**



Fonte: elaboração própria, por meio do *software* RStudio, com base em dados do MPT (Brasil, 2025a).

O gráfico acima deve ser interpretado do seguinte modo: unidades produtivas mais eficientes se posicionam sobre a linha (fronteira), enquanto as que estão abaixo dela apresentam algum grau de ineficiência. Ao se situarem sobre a fronteira, as PRTs eficientes demonstram que conseguem produzir o máximo possível dadas suas restrições, alcançando o chamado nível ótimo de produção. Por sua vez, a distância entre a posição das regionais de menor desempenho e a fronteira de produção representa uma medida da dimensão de sua respectiva ineficiência (Brasil, 2018). Ou seja, quanto mais distante da linha, pior o seu desempenho relativo, o que é perceptível ao se cotejar os *scores* da Tabela 2 com os pontos vermelhos do Gráfico 8.

Procedendo-se a uma análise final integrada de todos os dados e inferências aqui expostas, com vistas a extrair reflexões prospectivas para os períodos eleitorais vindouros, merecem atenção especial: *i*) Tocantins (grande proporção de denúncias em relação ao tamanho do eleitorado, agravada pelo índice de ineficiência relativa da PRT10); *ii*) Bahia e Rio de Janeiro (*score* abaixo das demais, ainda que a proporção de denúncias não tenha sido elevada); e *iii*) Sul de modo geral (grande quantidade regional de denúncias, tanto em termos absolutos quanto relativos, sem nenhuma das PRTs ter alcançado nível ótimo de produção). Por outro lado, vale ressaltar que o expressivo montante de denúncias recebidas em Minas Gerais não se mostra um problema grave em valores relativos quando comparado às demais UFs, pois, além de equivaler a uma baixa proporção do seu eleitorado, a PRT responsável atingiu

desempenho máximo (1,00), situando-se inclusive sobre a fronteira de eficiência, como um dos destaques nacionais.

## 4 Considerações Finais

O presente estudo buscou apresentar um panorama quantitativo geral da atuação do Ministério Público do Trabalho no enfrentamento ao assédio eleitoral no Brasil, com o intuito de dar luz ao papel desempenhado pela instituição e simultaneamente contribuir para a melhoria dos esforços de combate ao problema e fortalecimento do processo democrático nacional.

Em síntese, conforme detalhado ao longo da exposição dos resultados, a pesquisa obteve algumas constatações relevantes, dentre as quais cabe elencar: *i*) concentração de ocorrências em 2022 (eleições gerais), com reduzido recebimento de denúncias nos demais anos, até mesmo em 2024 (eleições municipais); *ii*) nítida predominância de casos no setor privado, com exceção do estado do Amapá; *iii*) diferença na compreensão do problema ao se trabalhar com quantidades relativas, ponderadas pela dimensão do respectivo eleitorado, ao invés de se ater apenas a números absolutos; *iv*) proporções significativamente distintas a níveis regionais e estaduais, com preocupante concentração de denúncias na região Sul (segundo menor eleitorado do país) e baixa incidência relativa nos estados do Nordeste (2º maior eleitorado do país), o que pode indicar um possível fenômeno de subnotificação na região; *v*) postura majoritariamente resolutiva do MPT em todos os estados, com atuação marcada por recomendações administrativas, termos de ajuste de conduta, arquivamentos por regularização ainda no âmbito extrajudicial e até mesmo ações promocionais, havendo poucas demandas ajuizadas no país; e *vi*) níveis de eficiência elevados na maioria das unidades regionais, com raros casos de coincidência entre baixo *score* da PRT e alta incidência de assédio eleitoral na mesma localidade.

Sobre tais conclusões, faz-se essencial esclarecer que o intuito do trabalho não foi apresentar um diagnóstico final e fechado sobre o fenômeno em estudo, nem mesmo apontar supostas falhas na atuação das unidades, mas sim oferecer um parâmetro que sirva de base para investigações mais aprofundadas, troca de experiências entre as regionais, *benchmarking* interno e definição de estratégias em busca do aperfeiçoamento da atuação do MPT em prol da sociedade, especialmente diante da proximidade de novas eleições gerais, em 2026.

Ademais, pontua-se o caráter objetivo e matemático dos resultados produzidos pela metodologia de aferição adotada neste artigo, que contrasta com aspectos subjetivos inerentes à atuação do *Parquet*, cujas entregas envolvem reflexos e desdobramentos de mensuração complexa. Não obstante, é preciso reconhecer que as variáveis de *output* empregadas representam os instrumentos tradicionais do MPT, que podem ser considerados indicadores, meios ou medidores de esforço para o alcance do produto finalístico real (*output* primordial) da instituição, qual seja, a quantidade de trabalhadores e cidadãos beneficiados pela resolução de conflitos sociais trabalhistas, dentre os quais as práticas de assédio eleitoral no âmbito laboral.

Por fim, como recomendação para pesquisas futuras, sugere-se a adoção de técnicas de análise multivariada de dados – regressão múltipla, análise discriminante e/ou análise de agrupamentos (*cluster*) – para viabilizar um estudo mais aprofundado do fenômeno a nível nacional, detalhando-o por município e por perfil do eleitorado, na tentativa de explicar contextos de maior ou menor vulnerabilidade à ocorrência do problema de acordo com características locais e/ou pessoais dos eleitores de cada região, tais como faixa etária e grau de instrução, além de aspectos socioeconômicos e recortes raciais e de gênero, por exemplo.

## Referências Bibliográficas:

ANGULO-MEZA, L.; BIONDI NETO, L.; MELLO, J. C. B. S. de; GOMES, E. G. ISYDS - *Integrated System for Decision Support: a software package for data envelopment analysis model*. **Pesquisa Operacional**, v. 25, n. 3, p. 493-503, set./dez. 2005.

BOBBIO, N. **Qual democracia?** 3. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2014.

BRASIL. Tribunal de Contas da União. **Técnica de análise envoltória de dados em auditorias**. 1. ed. Brasília/DF: TCU (Secex-PR), 2018.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Nota Técnica/COORDIGUALDADE nº 001/2022**: nota técnica para a atuação do Ministério Público do Trabalho em face das denúncias sobre a prática de assédio eleitoral no âmbito do mundo do trabalho. Brasília: MPT, 2022.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Justiça em números 2024**: relatório anual (ano-base 2023). Brasília/DF: CNJ, 2024.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Nota Técnica nº 001/2024 – CONAP/MPT e COORDIGUALDADE/MPT**: nota técnica sobre princípios e diretrizes referentes

ao combate ao assédio eleitoral no âmbito da Administração Pública Municipal. Brasília/DF: MPT, 2024.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Painel de Assédio Eleitoral** (dados atualizados até 06/06/2025 14:10). Brasília/DF: MPT, 2025. Disponível em: <https://link.mpt.mp.br/2lsjtgZ>. Acesso em: 05 jul. 2025.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Portal da Transparência do MPT**. Brasília/DF: MPT, 2025. Disponível em: <https://mpt.mp.br/MPTransparencia>. Acesso em: 05 jul. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior Eleitoral. **Estatísticas eleitorais**. Brasília/DF: TSE, 2025. Disponível em: <https://sig.tse.jus.br>. Acesso em: 05 jul. 2025

CARVALHO, J. M. de. **Cidadania no Brasil: o longo caminho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2022.

COOPER, W. W.; SEIFORD, L. M.; TONE, K. **Data Envelopment Analysis: a comprehensive text with models, applications, references and DEA-Solver**. New York: Springer US, 2007.

COOPER, W. W.; SEIFORD, L. M.; ZHU, J. **Handbook on data envelopment analysis**. 2. ed. New York: Springer US, 2011.

FAVERI, D. de; OLIVEIRA, L. G. L. Uma análise do nível de eficiência em ações extrajudiciais dos Ministérios Públicos Estaduais do Brasil: o Ministério Público é resolutivo? **Revista CNJ**, Brasília/DF, v. 3, n. 1, p. 18-27, jan./jul. 2019.

FERREIRA, C. M. de C.; GOMES, A. P. **Introdução à análise envoltória de dados: teoria, modelos e aplicações**. 2. ed. Viçosa/MG: Editora UFV, 2020.

FOCHEZATTO, A. Gestão pública no Poder Judiciário: análise da eficiência relativa dos tribunais estaduais usando o método DEA. **Economic Analysis of Lay Review (EALR)**, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, v., n. 2, p. 337-390, jul./dez. 2013.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

LOTTA, G. S.; KLANOVICH, H.; FAVARETO, A. Arranjos institucionais, formas de coordenação e problemas complexos internacionais: um olhar sobre os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável. **Revista do Serviço Público, [S. l.]**, v. 75, n. 1, p. 80-101, 2024.

NIEDERAUER, C. A. P. **Ethos: um modelo para medir a produtividade relativa de pesquisadores baseado na análise por envoltória de dados**. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – UFSC, Florianópolis/SC, 2002.

PEÑA, Carlos Rosano. Um modelo de avaliação da eficiência da administração pública através do método Análise Envoltória de Dados – DEA. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba/PR, v. 12, n. 1, p. 83-106, jan./mar. 2008.

RAIS, D.; LOPES, A. Suas definições foram atualizadas! A transformação da pergunta sobre o impacto digital nas eleições para: como as eleições impactam a internet? *In*: BRASIL. Tribunal Superior Eleitoral. **Sistematização das normas eleitorais**: eixo temático III: propaganda eleitoral e correlatos. Brasília/DF: TSE, coleção SNE, fase II, v. 4, p. 75-86, 2022.

AUTOR B. **Análise de eficiência da atuação extrajudicial do Ministério Público do Trabalho**. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) – UFMS, Campo Grande, 2022.

AUTOR B. Análise de eficiência das unidades do Ministério Público do Trabalho na pandemia de COVID-19. **Revista da Escola Superior do Ministério Público da União (RESMPU)**, Brasília/DF, v. 1, p. 125-160, 2023.

AUTOR B; SILVA, M. R. Eficiência no Ministério Público do Trabalho: um modelo de análise envoltória de dados para mensuração de desempenho da atuação extrajudicial. **Revista do Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP)**. Brasília/DF, v. 12, p. 309-374, 2024.

AUTOR B. O MPT no combate às fraudes nas relações de trabalho: análise do histórico de eficiência das Procuradorias Regionais do Trabalho. *In*: KALIL, R. B.; SCHVARCZ, P. D.; BUARQUE, C. P. C. (Org.). **Conafret**: 20 anos. 1. ed. Brasília/DF: MPT, p. 281-305, 2025.

# **NOTAS TÉCNICAS, RECOMENDAÇÕES E PARCERIAS**



## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### NOTA TÉCNICA/ COORDIGUALDADE nº 001/2022

Nota Técnica para a atuação do Ministério Público do Trabalho em face das denúncias sobre prática de assédio eleitoral no âmbito do mundo do trabalho.

**A COORDIGUALDADE – Coordenadoria de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho**, com fundamento na Constituição da República, artigos 1º, incisos II e V, 3º, inciso IV, 5º, 7º, 127 e 129, na Lei Complementar n. 75/93, artigos 5º, inciso I, alínea “a” e “b”, inciso III, alínea “e”, 6º, inciso XX, 83, inciso III, e 84, *caput*, **expede a presente Nota Técnica**, que tem por objeto a orientação de membros e membras do Ministério Público do Trabalho em razão de denúncias acerca da prática de assédio eleitoral no âmbito das relações de trabalho.

Incumbe ao Ministério Público a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis (art. 127, *caput*, da CRFB/88), para tanto podendo **promover o inquérito civil e a ação civil pública para proteção direitos coletivos lato sensu, bem como adotar outras medidas de natureza extrajudicial e judicial necessárias ao alcance de sua finalidade constitucional, como a expedição de requisições, recomendações, propostas de termos de ajuste de conduta**, dentre outros instrumentos previstos na lei e na Constituição Federal.

A liberdade política, dada sua importância, conta com previsão em diplomas internacionais de Direitos Humanos, como, por exemplo, no Pacto Internacional



## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

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

Nos termos do art. 1º da Constituição Federal de 1988, “A República Federativa do Brasil (...) constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: I - a soberania; II - a cidadania; III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; V - o pluralismo político”, sendo certo que a tutela da dignidade da pessoa humana pressupõe a efetivação dos direitos fundamentais também nas relações privadas, incluindo a do trabalho.

A República Federativa do Brasil é forjada no primado do império das leis, que são criadas pelo povo e para o povo, para a concretização da dignidade da pessoa humana e para o respeito aos Direitos Humanos Fundamentais, em que a soberania popular, exercida pelo sufrágio universal e pelo voto direto e secreto, é *direito fundamental de primeira dimensão* que deve ser respeitado e preservado, exigindo tutela Estatal no sentido de se vedar intervenção ilícita na esfera de liberdade dos indivíduos.

Nesse sentido, o ordenamento jurídico pátrio resguarda a liberdade de consciência, de expressão e de orientação política (CRFB/88, art. 1º, II e V; 5º, VI, VIII), protegendo o livre exercício da cidadania, notadamente por meio do voto direto e secreto, que assegura a liberdade de escolha de candidatas ou candidatos, no processo eleitoral, por parte de todas as pessoas cidadãs. A liberdade de pensamento, tutelada pelos incisos VI, VIII e IX do art. 5º da Constituição Federal de 1988 é associada à tutela da liberdade política (art. 14,



## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

CRFB/88), que dispõe sobre os direitos políticos e assevera: “A *soberania popular será exercida pelo sufrágio universal e pelo voto direto e secreto com valor igual para todos, (...).*”

O Brasil rege-se nas relações internacionais pela prevalência dos direitos humanos (art. 4, II, CF/88), sendo que a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 repele a discriminação sob quaisquer de suas formas (artigos 1, 2 e 7), na medida que toda pessoa é digna de igual consideração e respeito. O texto constitucional estabelece, assim, a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (CRFB/88, artigo 3º, IV), consagrando o direito à não discriminação no âmbito das relações de trabalho (CRFB/88, artigo 5º, XLI e 7º, XXX).

No âmbito das relações de trabalho, a Convenção n.º 111 da Organização Internacional do Trabalho – OIT (Decreto n.º 10.088/2019, Anexo XXVIII), norma de status supralegal, que versa sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão, em seu artigo. I, “a”, proíbe “*toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão*”.

Também a Convenção n.º 190 da OIT, aplicada por força do art. 8º da CLT, estabelece, em seu art. 5º, o dever de respeitar, de promover e de realizar os princípios e os direitos fundamentais no trabalho, como também reconhece que a violência e o assédio no mundo do trabalho constituem violações ou abusos aos Direitos Humanos, sendo, ainda, uma ameaça à igualdade de oportunidades e, com isso, inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho decente, que deve se pautar pelo respeito mútuo e pela dignidade do ser humano. Esta mesma a Convenção estabelece, em seu art. 5º, o dever de respeitar, de promover e de realizar os princípios e os direitos fundamentais da OIT, nomeadamente a eliminação da discriminação relativamente ao emprego



## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

e à profissão, devendo, igualmente, serem adotadas medidas objetivando a promoção do trabalho decente.

Segundo a mesma Convenção, a “violência e assédio” no mundo do trabalho refere-se a uma série de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças desses, seja uma única ocorrência ou repetida, que visam, resultam ou podem resultar em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos e inclui violência e assédio de gênero (art. 1º).

A interferência do empregador nas orientações pessoais, políticas, filosóficas ou eleitorais do empregado ofende o art. 5º, *caput* e inciso II, da Constituição Federal de 1988, e contraria a configuração republicana de Estado Democrático de Direito (art. 1º, incisos III e V), pois fundado no pluralismo político e na coexistência de distintas interpretações políticas e filosóficas no seio social. Referida liberdade de consciência e de orientação política por parte dos empregados, foi reafirmada pela reforma trabalhista (13.467/2017), na medida em que atribui à comissão de representantes de empregados a atribuição de “assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical”. (CLT, art. 510-B, inciso V).

O assédio moral eleitoral é caracterizado a partir de uma conduta abusiva que atenta contra a dignidade do trabalhador, submetendo-o a constrangimentos e humilhações, com a finalidade de obter o engajamento subjetivo da vítima em relação a determinadas práticas ou comportamentos de natureza política durante o pleito eleitoral.

O poder diretivo do empregador é limitado pelos direitos fundamentais da pessoa humana, não podendo tolher o exercício dos direitos de liberdade, de não discriminação, de expressão do pensamento e de exercício livre do direito ao voto secreto, sob pena de se configurar abuso daquele direito, violando o



## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

valor social do trabalho, fundamento da República (CRFB/88, art. 1º, inciso IV) e previsto como direito social fundamental (CRFB/88, arts. 6º e 7º) e como fundamento da ordem econômica (CRFB/88, art. 170, *caput*, e art. 190).

A utilização do contrato de trabalho para o exercício ilícito de pressão ou de impedimento da fruição de direitos, de interesses ou de vontades do empregado, é prática que viola a função social contrato, prevista como baliza para os atos privados em geral, conforme o art. 5º, inciso XXIII, e art. 170, inciso III, ambos da Constituição Federal, bem como no art. 421 do Código Civil, que dispõe que *“A liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato”*.

Os artigos 299 e 301 do Código Eleitoral (Lei nº 4.737/65) definem como crime, com pena de reclusão de até 4 anos e multa, respectivamente, as condutas de: *“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”* e *“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.”*

Ainda, define como crime, com pena de detenção de 6 meses e multa, o impedimento ou o embaraço ao sufrágio, conforme artigo 297 do Código Eleitoral.

A Resolução nº 23.610/2019 do TSE, em seu artigo 20, dispõe ser proibida a veiculação de material de propaganda eleitoral em bens públicos ou particulares, não sendo permitida, portanto, a distribuição ou exposição de propaganda eleitoral dentro das empresas, especialmente, com a exigência de uso de vestimentas em referência a algum candidato.

Além de crime, as condutas acima citadas podem configurar prática de assédio eleitoral do empregador, ensejando a responsabilização do (a) assediador (a) na esfera trabalhista.



## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Ante ao exposto, **SUGERE-SE A ATUAÇÃO DAS PROCURADORAS E PROCURADORES DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, em especial das Coordenadorias Regionais da COORDIGUALDADE**, sem prejuízo de outras medidas pertinentes à espécie, de acordo com o caso concreto, e respeitando-se a independência funcional de cada membro e membra, como forma de atuação resolutiva na proteção da liberdade e da dignidade do trabalhador neste momento que antecede as eleições, da seguinte forma:

- 1) **RECOMENDAR**, nos autos de procedimento devidamente instaurado, às empresas, órgãos públicos, empregadores pessoas físicas, sindicatos patronais e profissionais, de todos os setores econômicos ou entidades sem fins lucrativos, que:
  - a) **ABSTENHAM-SE** de dar, oferecer ou prometer dinheiro, dádiva ou qualquer outra vantagem ou benefício aos trabalhadores com quem possuam relação de trabalho (empregados, terceirizados, estagiários, aprendizes, entre outros) ou pessoas que buscam trabalho, para obter a manifestação política ou o voto deles para determinado candidato ou candidata, como também para não votar em determinado candidato ou candidata ou para conseguir abstenção.
  - b) **ABSTENHAM-SE** de ameaçar, constranger ou orientar pessoas que possuem relação de trabalho com sua organização (empregados, terceirizados, estagiários, aprendizes, entre outros) ou mesmo aquelas que buscam trabalho a manifestar apoio, votar ou não votar em candidatos ou candidatas por ela indicados nas próximas eleições;



## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

- c) **ABSTENHAM-SE** de realizar manifestações políticas no ambiente de trabalho e fazer referência a candidatos em instrumentos de trabalho, uniformes ou quaisquer outras vestimentas;
  - d) **ABSTENHAM-SE** de impedir, dificultar ou embaraçar os trabalhadores, no dia da eleição, de exercer o direito ao sufrágio, ou de exigir compensação de horas, ou qualquer de outro tipo de compensação pelo ausência decorrente da participação no processo eleitoral;
- 2) **PROMOVER**, na medida de possível, ações institucionais conjuntas com os Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunais Regionais Eleitorais das respectivas regiões e/ou outros órgãos a fim de coibir a prática de coação eleitoral ou assédio eleitoral no âmbito das relações e trabalho.

Brasília, 07 de outubro de 2022

### **ADRIANE REIS DE ARAUJO**

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

### **DANIELLE OLIVARES CORREA**

Vice-coordenadora Nacional Adjunta da Coordenadoria de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO  
SAUN Quadra 05, Bloco C, Torre A. Brasília-DF – CEP 70040-250 Telefone: (61) 3314 831

## NOTA TÉCNICA SOBRE A MSG Nº 86/2023 (Convenção 190 da OIT)

Nota Técnica do Ministério Público do Trabalho em defesa da ratificação e da implementação da Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho.

**O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT), por meio da COORDIGUALDADE, Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho**, no exercício das suas atribuições previstas no art. 127 da Constituição da República de 1988 e nos arts. 5º, III, “e”, 6º, XX, 83, V, e 84, *caput*, da LC nº 75/93, apresenta manifestação em prol da ratificação e da Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho no ordenamento jurídico brasileiro.

Na data de 21 de junho de 2019, após aprovação na 108ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, no ano do centenário da Organização Internacional do Trabalho – OIT, 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.

Com a ratificação de Uruguai e Fiji, a Convenção entrou em vigor no plano internacional no dia 25 de junho de 2021 e, até o presente momento, foi ratificada por trinta e seis países, inclusive sul-americanos, tais como Argentina, Chile, Equador, Peru e Uruguai.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho, a violência e o assédio no mundo do trabalho são problemas universais e enraizados na sociedade, de modo que a sua eliminação requer determinação, perseverança e cooperação entre os atores do mundo do trabalho.

Com efeito, a todo ser humano deve ser garantido o direito ao mundo do trabalho livre de violência e assédio, incluindo a violência e o assédio com base no gênero.

A violência e o assédio no mundo do trabalho comprometem o meio ambiente do trabalho, afetam a organização do labor, o desenvolvimento sustentável, as relações pessoais, a produtividade e a qualidade dos serviços, além de impedir que as pessoas, em especial as mulheres, tenham acesso ao mercado de trabalho, permaneçam e progridam profissionalmente.

Documento assinado eletronicamente por FERNANDA BARRETO NAVES em 17/11/2023, às 14h54min30s (horário de Brasília).  
Endereço para verificação: [https://p5c0c0o0s0d0m0l0t0r0a0i0v0.mpt.mp.br/proc0s0e0l0e0t0r0n0i0c0v0/c0n0s0u0l0t0a0r0/v0a0l0i0d0e0\\_a0s0s0i0n0a0t0u0r0a.php?m=2&id=105321566ca-0R9VBEA3UHFVKJK](https://p5c0c0o0s0d0m0l0t0r0a0i0v0.mpt.mp.br/proc0s0e0l0e0t0r0n0i0c0v0/c0n0s0u0l0t0a0r0/v0a0l0i0d0e0_a0s0s0i0n0a0t0u0r0a.php?m=2&id=105321566ca-0R9VBEA3UHFVKJK)



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO

SAUN Quadra 05, Bloco C, Torre A, Brasília-DF – CEP 70040-250 Telefone: (61) 3314 831

Nesse contexto, a Convenção 190 da OIT, alicerçada nas Convenções Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (*core obligations*)<sup>1</sup>, reconhece que a violência e o assédio nas relações laborais violam os direitos humanos, ameaçam a igualdade de oportunidades e são incompatíveis com o trabalho decente.

A Convenção 190 e a Recomendação 206 da OIT estão também ancoradas na Declaração de Filadélfia (1944), que afirma que "todos os seres humanos, independentemente de raça, crença ou sexo, têm o direito de procurar tanto seu bem-estar material quanto seu desenvolvimento espiritual em condições de liberdade e dignidade, de segurança econômica e igualdade de oportunidades".

Ademais, a implementação da Convenção 190 e da Recomendação 206 da OIT realiza a Agenda 2030 da ONU, particularmente os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – ODS 5 (igualdade de gênero) e 8 (trabalho decente e crescimento econômico).

E, conforme assinalado pela Corte Interamericana de Direitos Humanos na Opinião Consultiva n. 27, os Estados que ratificaram a Convenção Americana de Direitos Humanos devem observância à Convenção 190.

O instrumento adota a primeira definição internacional sobre violência e assédio no mundo do trabalho, ao dispor, em seu artigo 1º, que "o termo 'violência e assédio' no mundo do trabalho refere-se a 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".<sup>2</sup>

Os vocábulos "violência" e "assédio" usados de forma conjugada, possibilitam um tratamento conjunto dos 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.

A expressão escolhida, ainda, favorece a tutela de diversas espécies de atos de violência e assédio no mundo do trabalho, como violência sexual, assédio sexual, violência doméstica, violência física, violência psicológica, assédio moral, violência estrutural, assédio organizacional, assédio virtual ou digital, violência de gênero e assédio em razão de gênero.

<sup>1</sup> De acordo com a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, atualizada, em 10 de junho de 2022, na 110ª Conferência Internacional do Trabalho, são convenções fundamentais: (a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; (c) a efetiva abolição do trabalho infantil; (d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação; e (e) o direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável (Convenções 29, 87, 98, 100, 111, 105, 138, 182, 155 e 187).

<sup>2</sup> Tradução não oficial disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms\\_729459.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf)



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO

SAUN Quadra 05, Bloco C, Torre A. Brasília-DF – CEP 70040-250 Telefone: (61) 3314 831

Além disso, ao apresentar uma definição específica sobre violência e assédio com base em gênero (art. 1º, item 1, alínea “b”), a Convenção garante, a partir de uma visão transversal (*gender mainstreaming*) e interseccional, uma maior tutela dos atos de violência e assédio sofrido pelas mulheres trabalhadoras, incluído o assédio sexual, exigindo que os Estados Membros adotem uma abordagem inclusiva, integrada e sensível às questões de gênero para prevenir e combater tais comportamentos no mundo do trabalho.

Não bastasse, a Convenção 190 da OIT, ao asseverar que alguns grupos em situações de vulnerabilidade são afetados de forma desproporcional pela violência e pelo assédio no mundo do trabalho (art. 6º), reconhece que a interseccionalidade e a sobreposição de múltiplos fatores de discriminação potencializa os atos de violência e assédio, além de reforçar a necessidade de adoção de “leis, regulamentos e políticas que garantam o direito à igualdade e à não discriminação no emprego”.

Por outro lado, ao fazer referência ao “mundo do trabalho”, a Convenção abrange não apenas o local de trabalho físico tradicional, mas também o deslocamento para o trabalho, os locais de vestiário, repouso e alimentação, os eventos, as atividades sociais e treinamentos, o ambiente virtual e os alojamentos, aplicando-se aos atos de violência e assédio que ocorrem “durante, relacionados ou decorrentes do trabalho”, tanto na economia formal como informal, seja no setor privado ou público, seja na área urbana ou rural (artigo 3º). E mais, a expressão “mundo do trabalho” possibilita um maior alcance de pessoas atingidas pelos atos de violência e assédio, protegendo todas as pessoas, independentemente de sua situação contratual, como trabalhadores autônomos, estagiários, aprendizes, voluntários, servidores públicos, terceirizados, trabalhadores cujo emprego foi rescindido, pessoas à procura de emprego, bem como os trabalhadores que exercem cargos de direção, chefia e gestão (artigo 2º).

Segundo os dados informados pelo Portal Relógios da Violência do Instituto Maria da Penha, no Brasil<sup>3</sup>, a cada 2 segundos 1 mulher é vítima de violência física ou verbal, a cada 1,4 segundos é vítima de assédio e a cada 4,6 segundos é vítima de assédio no trabalho, sendo a Convenção um importante instrumento para efetivação das políticas de prevenção e combate à violência doméstica, psicológica e patrimonial, bem como às agressões, abusos e assédio sexual.

Nos últimos 4 anos houve aumento gradativo de denúncias de trabalhadores relativas à situação de ‘violência e assédio’ no trabalho, em relação a 2022 o número de registros de denúncias de assédio moral e sexual, até novembro do corrente ano, subiu 53,44% e 54,37%, respectivamente, e em comparação com ano de 2020, o aumento chegou a 140,29% e 252,19%, respectivamente, conforme pesquisa pelo sistema informatizado do MPT.<sup>4</sup>

<sup>3</sup> Disponível em: <https://www.fbiz.com.br/noticias/ta-na-hora-de-parar>

<sup>4</sup> Sistema Gaia/MPT



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO

SAUN Quadra 05, Bloco C, Torre A, Brasília-DF – CEP 70040-250 Telefone: (61) 3314 831

Outrossim, o número de casos de assédio moral e assédio sexual no serviço público tem aumentado consideravelmente, e a Convenção 190 da OIT, ao ser aplicada ao setor público (art. 2º), constitui um importante instrumento de prevenção e combate do assédio moral e sexual nos espaços públicos (art. 3º), contribuindo para um meio ambiente laboral hígido e para a melhoria da qualidade do serviço público.

Registre-se, ainda, que as inovações tecnológicas têm gerado novas formas de fiscalização e execução do labor e potencializado a prática do assédio moral virtual, e a Convenção 190 da OIT, ao reconhecer os atos de violência e assédio praticados 'através de comunicações relacionadas com o trabalho, incluindo as facilitadas pelas tecnologias da informação e comunicação' (artigo 3º), emerge como um importante instrumento normativo de proibição do assédio moral virtual.

Nesse passo, considerando que inexistente legislação interna sobre violência e assédio a Convenção 190 da OIT constitui um importante diploma normativo para alicerçar as atuações do Ministério Público do Trabalho e demais instituições que compõem o sistema de justiça.

Em conclusão, a Coordenadoria de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho – COORDIGUALDADE reforça a necessidade de ratificação e implementação da Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho no ordenamento jurídico brasileiro.

Brasília, 10 de novembro de 2023.

DANIELLE OLIVARES CORRÊA

Coordenadora Nacional da Coordigualdade

FERNANDA BARRETO NAVES

Vice Coordenadora Nacional da Coordigualdade

Documento assinado eletronicamente por FERNANDA BARRETO NAVES em 17/11/2023, às 14h14min30s (horário de Brasília).  
Endereço para verificação: [https://pctococooadm.institui.org.br/processoeletronico/consultas/valida\\_assinatura.php?m=2&id=105321566.ca=0R9VBEA3UHPYK.IK](https://pctococooadm.institui.org.br/processoeletronico/consultas/valida_assinatura.php?m=2&id=105321566.ca=0R9VBEA3UHPYK.IK)



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Assinatura/Certificação do documento PGEA 010389.2023.00.900/1 Trabalho Técnico - Geral nº 000999.2023

Signatário(a): **FERNANDA BARRETO NAVES**

Data e Hora: 17/11/2023 14:10:44

Assinado com login e senha

Signatário(a): **DANIELLE OLIVARES CORRÊA**

Data e Hora: 17/11/2023 14:28:34

Assinado com login e senha

Endereço para verificação do documento original: [https://protocoloadministrativo.mpt.mp.br/processoEletronico/consultas/valida\\_assinatura.php?m=2&id=106274768.ca=ON0YNXZRL0GWSFTG](https://protocoloadministrativo.mpt.mp.br/processoEletronico/consultas/valida_assinatura.php?m=2&id=106274768.ca=ON0YNXZRL0GWSFTG)

Documento assinado eletronicamente por FERNANDA BARRETO NAVES em 17/11/2023, às 14h10min50s. Notação de- B=46111a1.  
Endereço para verificação original: https://protocoloadministrativo.mpt.mp.br/processoEletronico/consultas/valida\_assinatura.php?m=2&id=106274768.ca=ON0YNXZRL0GWSFTG





MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO  
**Coordenadoria Nacional de Promoção da Regularidade do Trabalho na Administração  
Pública – CONAP**  
**Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da  
Discriminação no Trabalho – COORDIGUALDADE**

em situações relacionadas ao trabalho<sup>1</sup>.

- 1.2. 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; (iv) falas depreciativas e condutas que causem humilhação ou discriminação de trabalhadores e trabalhadoras que apoiam candidato diferente do defendido pelo/a empregador/a; (v) outras condutas que causem ou possuam o potencial de causar dano psicológico e/ou econômico associados a determinado pleito eleitoral.<sup>2</sup>
- 1.3. Ele 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.<sup>3</sup>
- 1.4. 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, independente da modalidade, a saber: empregado(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.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> ARAUJO, Adriane Reis; MESEL, Melícia Alves, CORRÊA, Danielle Olivares, Assédio Eleitoral: Eleições 2022 – Relatório de Atividades

<sup>2</sup> idem

<sup>3</sup> idem

<sup>4</sup> idem



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO  
**Coordenadoria Nacional de Promoção da Regularidade do Trabalho na Administração  
Pública – CONAP**  
**Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da  
Discriminação no Trabalho – COORDIGUALDADE**

- 1.5. São condutas abusivas que atentam contra a dignidade e a liberdade de convicção política e do exercício direto do voto por trabalhadores e trabalhadoras, submetendo-as a constrangimentos e humilhações, com a finalidade de obter o engajamento e o voto da vítima durante o pleito eleitoral ou em razão dele.<sup>5</sup>
- 1.6. Considerando que as eleições de 2024 serão de âmbito municipal, 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.
- 1.7. 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, tudo no intuito de manipular o voto e/ou a orientação política da trabalhadora ou trabalhador (lato sensu).
- 1.8. Referidas condutas degradam e adoecem o meio ambiente laboral no seu aspecto psicossocial na medida em que constituem forma de 'violência e assédio', que maltrata e que enferma a pessoa, atingindo não apenas os direitos fundamentais à intimidade, à privacidade e à orientação política das vítimas desses atos, mas a toda coletividade de trabalhadoras e trabalhadores,

---

<sup>5</sup> idem



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO  
**Coordenadoria Nacional de Promoção da Regularidade do Trabalho na Administração  
Pública – CONAP**  
**Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da  
Discriminação no Trabalho – COORDIGUALDADE**

pelo temor das perseguições e do prejuízo nas relações hierarquizadas de poder de mando de gestores (as) públicos (as), e lesando, outrossim, difusamente, também toda a sociedade, em razão do ataque ao regime democrático, cuja soberania popular, que é sua premissa inabalável, é exercida pelo sufrágio universal e pelo voto direto e secreto.

- 1.9. A República Federativa do Brasil, que se constitui em Estado Democrático de Direito, assenta-se, nos termos do art. 1º da **Constituição Federal de 1988**, na soberania, na cidadania, na dignidade da pessoa humana, nos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e no pluralismo político, sendo certo que a concretização desses princípios impõe o respeito à soberania popular, exercida pelo sufrágio universal e pelo voto direto e secreto, o que exige tutela estatal no sentido de se vedar a intervenção ilícita na esfera de liberdade dos indivíduos.
- 1.10. Nesse sentido, o ordenamento jurídico resguarda a liberdade de consciência, de expressão e de orientação política (CRFB/88, art. 1º, II e V; 5º, VI, VIII), protegendo o livre exercício da cidadania, notadamente por meio do voto direto e secreto (art. 60, §4º). A liberdade de pensamento e de opinião política, tutelada pelos incisos VI, VIII e IX do art. 5º da Constituição Federal de 1988, está atrelada à tutela da liberdade política, em consonância com os direitos políticos trazidos pelo art. 14 da CRFB/88.
- 1.11. Conforme artigo 4º, inciso II, da Constituição Federal nas relações internacionais, o Brasil se rege pela prevalência dos direitos humanos, o que alicerça a internalização de inúmeros tratados e convenções internacionais de direitos humanos.
- 1.12. Sob a ótica dos diplomas internacionais, a **Declaração Universal dos Direitos Humanos** veda a discriminação sob quaisquer de suas formas (arts. 1, 2 e 7) e assegura a liberdade de consciência e de pensamento, que compreende o



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO  
**Coordenadoria Nacional de Promoção da Regularidade do Trabalho na Administração  
Pública – CONAP**  
**Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da  
Discriminação no Trabalho – COORDIGUALDADE**

- direito à liberdade de opinião e expressão, ou seja, a liberdade de, sem interferência, ter opiniões e de procurar, receber e transmitir informações e ideias por quaisquer meios e independentemente de fronteiras (arts. 18 e 19).
- 1.13. A liberdade política está prevista no **Pacto Internacional Sobre Direitos Civis e Políticos** da ONU que dispõe, em seu artigo 25: “Todo cidadão terá o direito e a possibilidade, sem qualquer das formas de discriminação, mencionadas no artigo 2, e sem restrições infundadas: a) de participar da condução dos assuntos públicos, diretamente ou por meio de representantes livremente escolhidos; b) de votar e de ser eleito em eleições periódicas, autênticas, realizadas por sufrágio universal e igualitário e por voto secreto, que garantam a manifestação da vontade dos eleitores; c) de ter acesso, em condições gerais de igualdade, às funções públicas de seu país”. No mesmo sentido, os arts. 1º e 23, 1.b, da **Convenção Americana de Direitos Humanos**.
- 1.14. Coaduna-se referida previsão com o artigo 3º, inciso IV da Constituição Federal, que estabelece, como objetivo fundamental da República, a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, consagrando o direito à não discriminação, inclusive na seara trabalhista (CRFB/88, artigo 5º, XLI e 7º, XXX).
- 1.15. No âmbito das relações de trabalho, a **Convenção n.º 111 da Organização Internacional do Trabalho – OIT** (Decreto n.º 10.088/2019, Anexo XXVIII), norma de *status* supralegal, que versa sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão, em seu artigo. I, “a”, proíbe “toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão”<sup>6</sup>. A

<sup>6</sup> Nota Técnica/Coordigualdade nº 01/2022 - Nota Técnica para a atuação do Ministério Público do





MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO  
**Coordenadoria Nacional de Promoção da Regularidade do Trabalho na Administração  
Pública – CONAP**  
**Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da  
Discriminação no Trabalho – COORDIGUALDADE**

fundamento da ordem econômica (CRFB/88, art. 170, *caput*, e art. 190), ofendendo, ainda, a função social do contrato, consoante art 421 do Código Civil.<sup>9</sup>

- 1.19. Se à Administração Pública se impõe o princípio da legalidade estrita, a observância da Constituição Federal, dos Tratados internacionais de direitos humanos e da legislação infraconstitucional deve ser um norte a guiar as ações dos entes públicos, sob pena de ferir o artigo 37, *caput* da CF.
- 1.20. A liberdade de consciência e de orientação política por parte dos empregados foi reafirmada pela reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017), na medida em que conferiu à comissão de representantes de empregados (as) a atribuição de “assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados (as) impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical”. (CLT, art. 510-B, inciso V).
- 1.21. Por fim, além de ilícito trabalhista, o assédio eleitoral pode configurar abuso de poder econômico, político ou abuso do exercício da função, cargo ou emprego na Administração Pública Direta ou Indireta, consoante artigo 14 § 9º da Constituição Federal, c/c artigo 22 da LC nº 64/90, ou, ainda, crime eleitoral, conforme disciplinam os artigos 299 e 301 da Lei 4.737/65 (Código Eleitoral), ensejando, além da responsabilização do assediador na esfera trabalhista, a sua responsabilização nas searas eleitoral, civil e penal.

## **2. ATRIBUIÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO PARA ATUAR NO COMBATE AO ASSÉDIO ELEITORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA E INDIRETA E NAS EMPRESAS TERCEIRIZADAS**

---

<sup>9</sup> *idem*



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO  
**Coordenadoria Nacional de Promoção da Regularidade do Trabalho na Administração  
Pública – CONAP**  
**Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da  
Discriminação no Trabalho – COORDIGUALDADE**

2.1. O art. 225, *caput*, da Constituição da República, ao garantir a todas as pessoas um meio ambiente ecologicamente equilibrado, traz a necessidade de manutenção do equilíbrio ambiental também em microambientes – como o meio ambiente do trabalho.

2.2. A violência e o assédio – em todas as suas modalidades – são incompatíveis com o trabalho decente, frustrando a saúde, a segurança e o equilíbrio do meio ambiente do trabalho.

2.3. Impõe-se ao Poder Público e à coletividade a defesa e preservação do meio ambiente equilibrado, tendo o Excelso Supremo Tribunal Federal, ao editar a Súmula 736, consolidado o entendimento de que a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as ações em que se discute o meio ambiente do trabalho, visando à adequação de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores(as), inclusive a saúde mental.

2.4. Por se tratar de um direito difuso, os titulares do direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado e saudável são todos os trabalhadores e trabalhadoras, tanto do setor privado como do setor público, e no caso deste último, independentemente do regime jurídico a que estejam sujeitos e do tipo de vínculo mantido.

2.5. A prevenção e o combate ao assédio eleitoral se referem a condições ambientais de trabalho, à aplicação de normas de saúde e segurança, não sendo possível salvaguardar o meio ambiente laboral separando os(as) trabalhadores(as) pela natureza do vínculo que possuem com a Administração Pública.

2.6. Reconhece-se, portanto, que o meio ambiente degradado pode atingir, indistintamente, o (a) trabalhador (a) estatutário (a), o (a) celetista, o (a) terceirizado (a) e o (a) estagiário (a), razão pelo qual o direito fundamental ao meio ambiente de trabalho equilibrado deve ser concedido a todos(as), protegendo-os(as), inclusive,



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO  
**Coordenadoria Nacional de Promoção da Regularidade do Trabalho na Administração  
Pública – CONAP**  
**Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da  
Discriminação no Trabalho – COORDIGUALDADE**

contra práticas de assédio eleitoral.

2.7. Nesse contexto, o Ministério Público do Trabalho, na qualidade de instituição a quem incumbe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático, dos direitos difusos e coletivos dos trabalhadores, além de direitos individuais homogêneos de relevante valor social no campo das relações de trabalho, tem legitimidade para adotar as medidas extrajudiciais e judiciais cabíveis para coibir a prática de assédio eleitoral, tanto no setor privado como no âmbito da Administração Pública, por se tratar de tema relativo ao meio ambiente do trabalho equilibrado, podendo instaurar inquérito civil, produzir provas acerca da repercussão na saúde dos (das) trabalhadores (as) do assédio praticado no ambiente de trabalho, a exemplo da oitiva de testemunhas, comprovação de afastamento do serviços, expedir recomendações, firmar termos de ajustamento de conduta, ajuizar ações civis públicas e expedir notas técnicas como a ora apresentada (arts. 127 da CRFB/88, e 83, da LC 75/93).

2.8. No âmbito da Administração Pública, das empresas terceirizadas que prestam serviços aos órgãos públicos e empresas estatais, o assédio eleitoral se apresenta sob diversas formas, como, por exemplo, na compra de votos, na promessa de concessão de vantagens ou ameaça de prejuízos (como a destituição de cargo de confiança), na propaganda enganosa por meio de todas as condutas abusivas praticadas pelo (a) administrador (a) público (a) com o desígnio de coagir (expressamente ou de forma velada) e pressionar os (as) trabalhadores (as) (servidores (as), empregados (as) públicos (as), estagiários (as) e terceirizados (as)) a participar de atos de campanha e a votar em determinado candidato(a) contra a sua vontade.

2.9. Destaca-se que tais condutas possuem especial impacto em relação aos (às) servidores (as) contratados (as) precariamente pelo ente público, por estarem destituídos de qualquer estabilidade ou garantia de emprego. O ente público, por seu











MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO  
Coordenadoria Nacional de Promoção da Regularidade do Trabalho na Administração  
Pública – CONAP  
Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da  
Discriminação no Trabalho – COORDIGUALDADE

*permitida pelo Poder Judiciário, muito menos pela Justiça do Trabalho, a qual também tem a responsabilidade de reprimir tais atitudes antidemocráticas, inconstitucionais e ilegais. Portanto, concluo que a empresa ré infringiu os princípios constitucionais inerentes à democracia brasileira (arts. 1º e V, 5º, VI e VIII, e 14, todos da CRFB de 1988) e também os arts. 186 e 187 do Código Civil, art. 21 da Declaração Universal de Direitos Humanos (DUDH), art. 25 da Pacto de Direitos Civis e Políticos da ONU - PIDCP/ONU de 1966 (Decreto nº 592/1992) e previsto nos arts. 13 e 32 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos - CADH/OEA, 1969 (Decreto nº 678/1992), art. I, a da Convenção 111 da OIT, Recomendação 206 e Convenção nº 190 da OIT), caracterizando o assédio moral eleitoral à coletividade, nos termos de que trata o art. 2º da Resolução do CSJT nº 355/2023. Consigno que é irrelevante a discussão acerca da quantidade de empregados atingidos pela conduta ilícita do preposto da ré, uma vez que a configuração do assédio eleitoral independe do número de trabalhadores que receberam o e-mail, bastando que haja constrangimento do trabalhador em situações relacionados ao trabalho, o que foi devidamente provado no feito. Entendo que nos casos de assédio eleitoral, o dano é "in re ipsa", derivando do próprio ato ilícito praticado, que viola direitos constitucional e internacionalmente assegurados, ultrapassa a esfera individual e causa dano à coletividade, ensejando dano moral coletivo a ser reparado. Condenação ao pagamento de indenização por dano moral coletivo mantida.*

**II - AÇÃO CIVIL PÚBLICA AJUIZADA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - ASSÉDIO ELEITORAL NO SEGUNDO TURNO DA ELEIÇÃO PRESIDENCIAL DE 2022 - TUTELA INIBITÓRIA - PERDA DO OBJETO.** No caso, ficou devidamente comprovado que a ré, por meio de seu sócio, praticou assédio eleitoral em face de seus empregados, ato que deve ser veemente repudiado. No entanto, entendo que a tutela inibitória pretendida, bem como a determinação de publicação de nota de retratação pela ré, perderam seu objeto, na medida em que o ato praticado esteve voltado exclusivamente às eleições presidenciais do ano de 2022, período em que se observou intensa polarização política, a prática de ato irresponsáveis e criminosos de alguns fanáticos culminaram em mortes de pessoas inocentes, em paralisação de estradas pelo país, em desordem, em arruaças, em destruição do patrimônio público em Brasília, como acompanhamos pela imprensa escrita e televisiva, no dia 08 de janeiro de 2023. Não há nenhuma evidência factível de que tal ato será objeto de repetição nas próximas eleições, quer municipais, estaduais ou mesmo presidencial, não sendo nem sequer possível cogitar quem serão os candidatos, os partidos políticos envolvidos ou mesmo se os graves atos de intolerância política praticados no ano de 2022 se repetirão.

*Recurso do autor a que se nega provimento, no particular.*

**(TRT-9 - ROT: 0000771-92.2023.5.09.0002, Relator: EDMILSON ANTONIO DE LIMA, Data de Julgamento: 27/02/2024, 1ª Turma).**

Documento assinado eletronicamente por EDMILSON ANTONIO DE LIMA em 27/02/2024, às 14h55min07s (hora de Brasília). Endereço eletrônico: EDMILSON.ANTONIO@TRT9.JF.JUDICADO.PUBLICO.MT.gov.br



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO  
**Coordenadoria Nacional de Promoção da Regularidade do Trabalho na Administração  
Pública – CONAP**  
**Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da  
Discriminação no Trabalho – COORDIGUALDADE**

3.2. Outras decisões de igual importância podem ser consultadas nos *links* que estão no rodapé desta peça<sup>10</sup>

#### 4. DIRETRIZES AO COMBATE DO ASSÉDIO ELEITORAL NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL

4.1. Sem exclusão de outras medidas, a primeira ação primordial a ser adotada pela municipalidade é a elaboração e implementação de um **Programa de Compliance e Integridade**. Esse Programa, ao garantir que os órgãos públicos, empresas estatais e empresas terceirizadas municipais estejam alinhados com as leis, normas e regulamentos vigentes, desempenhará um papel crucial na promoção da transparência, integridade e responsabilidade na gestão pública local.

4.2. No combate ao assédio eleitoral, o Programa de *Compliance* municipal deve consolidar um conjunto de normas claras e específicas relacionadas às condutas éticas durante o período eleitoral, criando uma base normativa sólida a ser observada em todos os níveis da Administração Pública direta e indireta municipal, inclusive nas empresas terceirizadas.

4.3. Além disso, deve compreender políticas que estabeleçam penalidades para os casos de não conformidade, de modo a incentivar o cumprimento das normas e desencorajar as práticas ilegais.

4.4. O Programa de *Compliance* abordará, de forma sistemática e abrangente, a

<sup>10</sup> TRT-13 - ROT: 0000129-93.2023.5.13.0007, Relator: Rita Leite Brito Rolim, 1ª Turma - Gabinete da Desembargadora Rita Leite Brito Rolim, Data de Julgamento: 30/01/2024. Disponível em <https://pje.trt13.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000129-93.2023.5.13.0007/2#e9ca91f>

TRT-10 - RO: 0001080-97.2016.5.10.0013 DF, Relator: Desembargadora Elaine Machado Vasconcelos. Data de Julgamento: 19/09/2018, Data de Publicação: 28/09/2018. Disponível em <https://pje.trt10.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0001080-97.2016.5.10.0013/2#5f35ce6>









MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Assinatura/Certificação do documento **PGEA 003043.2024.00.900/2 Outras Providências nº 009890.2024**

---

Signatário(a): **SÉFORA GRACIANA CERQUEIRA CHAR**

Data e Hora: **21/06/2024 10:51:13**

Assinado com login e senha

---

Signatário(a): **FERNANDA BARRETO NAVES**

Data e Hora: **21/06/2024 14:32:18**

Assinado com login e senha

---

Signatário(a): **MARICI COELHO DE BARROS PEREIRA**

Data e Hora: **21/06/2024 16:28:00**

Assinado com login e senha

---

Signatário(a): **DANIELLE OLIVARES CORRÊA**

Data e Hora: **21/06/2024 16:53:07**

Assinado com login e senha

---

Endereço para verificação do documento original: [https://protocoloadministrativo.mpt.mp.br/processoEletronico/consultas/valida\\_assinatura.php?m=2&id=114888578ca#MDE4RSS3M4PKQW73](https://protocoloadministrativo.mpt.mp.br/processoEletronico/consultas/valida_assinatura.php?m=2&id=114888578ca#MDE4RSS3M4PKQW73)







Ministério Público da União  
Ministério Público do Trabalho  
Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da  
Discriminação no Trabalho - COORDIGUALDADE/MPT

**CONSIDERANDO** que a Convenção n.º 190 da OIT, aplicada por força do art. 8º da CLT, reconhece que a violência e o assédio no mundo do trabalho constituem violações ou abusos aos direitos humanos, e que a violência e o assédio são uma ameaça à igualdade de oportunidades, portanto, inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho decente, que deve se pautar pelo respeito mútuo e pela dignidade do ser humano;

**CONSIDERANDO** que a Convenção 190 da OIT estabelece, em seu artigo 5º, o dever de respeitar, promover e realizar os princípios e os direitos fundamentais no trabalho, nomeadamente a eliminação da discriminação relativamente a emprego e à profissão, devendo, igualmente, serem adotadas medidas objetivando a promoção do trabalho decente;

**CONSIDERANDO** que o exercício do poder empresarial é limitado pelos direitos fundamentais da pessoa humana, o que torna ilícita qualquer prática que tenda a excluir ou restringir, dentre outras, a liberdade do voto das pessoas que ali trabalham;

**CONSIDERANDO** que a concessão ou promessa de benefício ou vantagem em troca do voto, bem como o uso de violência ou ameaça com o intuito de coagir alguém a votar ou não votar em determinado(a) candidato(a), configuram atos ilícitos e fatos tipificados como crimes eleitorais, conforme artigos 299 e 301 do Código Eleitoral;

**CONSIDERANDO** que, além de crime eleitoral, as práticas acima citadas configuraram assédio eleitoral laboral, e ensejam a responsabilização do(a) assediador(a) na esfera trabalhista;

**RECOMENDA**

Documento assinado eletronicamente por múltiplos signatários em 26/08/2022, às 11h55min03s (horário de Brasília).  
Endereço para verificação: [https://protocoloadministrativo.mpt.mp.br/processoeletronico/consultas/valida\\_assinatura.php?mptlides4277740e8f924117f8a55826](https://protocoloadministrativo.mpt.mp.br/processoeletronico/consultas/valida_assinatura.php?mptlides4277740e8f924117f8a55826)





MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Assinatura/Certificação do documento **PGEA 009789.2022.00.900/7 Outras Providências nº 011539.2022**

---

Signatário(a): **MELÍCIA ALVES DE CARVALHO MESEL**

Data e Hora: **26/08/2022 11:54:14**

Assinado com login e senha

---

Signatário(a): **ADRIANE REIS DE ARAUJO**

Data e Hora: **26/08/2022 11:55:03**

Assinado com login e senha

---

Endereço para verificação do documento original: [https://proccoadministrativo.mpt.mp.br/processoEletronico/consultas/valida\\_assinatura.php?m=28vd-8427277&ca=HYCM12TFBBEG6KNY](https://proccoadministrativo.mpt.mp.br/processoEletronico/consultas/valida_assinatura.php?m=28vd-8427277&ca=HYCM12TFBBEG6KNY)



CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

**RECOMENDAÇÃO Nº 110, DE 30 DE ABRIL DE 2024.**

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.

O **CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO**, no exercício das atribuições conferidas pelo art. 130-A, § 2º, I, da Constituição Federal, e com fundamento no art. 147 e seguintes de seu Regimento Interno, em conformidade com a decisão Plenária proferida na 5ª Sessão Ordinária de 2024, realizada em 16 de abril de 2024, nos autos da **Proposição nº 1.00205/2024-15**;

Considerando que o Ministério Público tem por incumbência a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, (CF, arts. 1º, III e IV, e 127, *caput*);

Considerando que a República Federativa do Brasil é um Estado Democrático de Direito lastreado nos princípios fundamentais da cidadania, da dignidade da pessoa humana, dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e do pluralismo político (CF, art. 1º, II, III, IV e V) que mantêm todo o ordenamento jurídico brasileiro;

Considerando que a Constituição Federal resguarda a liberdade de consciência, de expressão e de orientação política (CF, art. 1º, II e V; e art. 5º, VI e VIII), protegendo o livre exercício da cidadania, notadamente por meio do voto direto e secreto, que assegura a liberdade de escolha de candidatas ou candidatos, no processo eleitoral, por parte de todas as pessoas cidadãs;

Considerando que a liberdade política, dada sua importância, conta com previsão em diplomas internacionais de Direitos Humanos, como, por exemplo, no Pacto Internacional Sobre Direitos Civis e Políticos da ONU (1966), que dispõe, em seu art. 25, que “Todo cidadão terá o direito e a possibilidade, sem qualquer das formas de discriminação mencionadas no artigo 2 e sem restrições infundadas: a) de participar da condução dos assuntos públicos, diretamente ou por meio de representantes livremente escolhidos; b) de votar e de ser eleito em eleições periódicas, autênticas, realizadas por sufrágio universal e igualitário e por voto secreto, que garantam a manifestação da vontade dos eleitores; c) de ter acesso, em condições gerais de igualdade, às funções públicas de seu país”;



## CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

Considerando que uma mesma conduta ilícita, dado seu caráter multifacetado, pode ensejar a possibilidade de sancionamento em diversas esferas de responsabilização, atraindo a atribuição de diversos ramos e unidades Ministério Público brasileiro, bem ainda que o diálogo institucional é a medida mais efetiva visando à integral fiscalização e prevenção de atos atentatórios à liberdade do voto, no cumprimento da missão institucional de defesa do regime democrático;

Considerando que determinados ilícitos eleitorais podem, a um só tempo, ensejar violação de normas trabalhistas, militares, disciplinares, bem como configurar ato de improbidade administrativa, conforme o caso, cuja apuração e responsabilização são autônomas e independentes, mas que exigem atuação integrada e cooperativa entre os Membros do Ministério Público brasileiro;

Considerando que, como categoria base, o ilícito eleitoral possui diversas espécies, previstas no microsistema jurídico eleitoral, podendo ser agrupadas da seguinte forma: i) abuso de poder; ii) fraude; iii) corrupção; iv) captação ou gasto ilícito de recursos em campanha eleitoral; v) captação ilícita de sufrágio; vi) condutas vedadas a agentes públicos; e que todas essas espécies são interd disciplinares e multifacetadas, tutelando, por fim, a liberdade do voto e o equilíbrio da disputa eleitoral;

Considerando que o abuso do poder econômico e do poder político, como também o uso indevido dos veículos e meios de comunicação social, constituem expedientes que atentam contra a isonomia de oportunidades dos candidatos e contra a liberdade de escolha dos eleitores, afetando a normalidade e a legitimidade das eleições, e que as condutas vedadas aos agentes públicos, servidores ou não, previstas no art. 73 da Lei nº 9.504, de 30 de setembro de 1997, tendem a afetar a igualdade de oportunidades entre candidatos nos pleitos eleitorais;

Considerando que a definição de ato de improbidade administrativa encontra-se estabelecida pela Lei nº 8.429, de 02 de junho de 1992, sendo assim considerada toda conduta inadequada praticada por agentes públicos ou outros envolvidos que cause danos à administração pública, gere enriquecimento ilícito e/ou viole os princípios da Administração Pública, ensejando responsabilização, a partir do mandamento constitucional do art. 37, § 4º, da Constituição Federal;

Considerando que é possível a subsunção de determinados ilícitos eleitorais a alguma das tipificações previstas nos arts. 9º e 10 da Lei nº 8.429, de 1992, quando demonstrado enriquecimento ilícito ou perda patrimonial efetiva, desvio, apropriação, malbaratamento ou dilapidação de bens, respectivamente;

Considerando que os crimes eleitorais são de ação pública incondicionada, cuja titularidade ativa pertence ao Ministério Público eleitoral e que possuem como pano de fundo o contexto do pleito



## CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

e a tutela de um ambiente de disputa isonômico e legal, garantindo ao eleitor a liberdade para escolha dos seus representantes:

Considerando a necessidade de maior fiscalização e cuidado com a prevenção e a repressão de atos praticados contra a liberdade de voto de grupos minorizados politicamente, que levem em consideração questões de gênero, raça, etnia e liberdade religiosa como marcadores que demandam maior atenção;

Considerando que a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho, aplicada por força do art. 8º da CLT, reconhece que a violência e o assédio no mundo do trabalho constituem violações ou abusos aos direitos humanos, e que a violência e o assédio são uma ameaça à igualdade de oportunidades, portanto, inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho decente, que deve se pautar pelo respeito mútuo e pela dignidade do ser humano;

Considerando que o exercício do poder empresarial é limitado pelos direitos fundamentais da pessoa humana, o que torna ilícita qualquer prática que tenda a excluir ou restringir, dentre outras, a liberdade de voto das pessoas que ali trabalham, bem como que a utilização do contrato de trabalho para o exercício ilícito de pressão ou de impedimento da fruição de direitos, de interesses ou de vontades do empregado é prática que viola a função social do contrato, prevista como baliza para os atos privados em geral, conforme os arts. 5º, XXIII, e 170, III, ambos da Constituição Federal, e o art. 421 do Código Civil, que dispõe que “A liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato”;

Considerando que o assédio eleitoral caracteriza-se como a prática de coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento associada a determinado pleito eleitoral, no intuito de influenciar ou manipular voto, apoio, orientação ou manifestação política de trabalhadores e trabalhadoras no local de trabalho ou em situações relacionadas ao trabalho, sendo tal atuação, também, de competência do Ministério Público do Trabalho;

Considerando que, no caso de ilícitos de natureza não penal (ou de natureza penal, mas com sobreposição de responsabilidade pela independência das esferas), o membro do Ministério Público deve se atentar para a esfera administrativo-disciplinar que, por vezes, pela norma de regência, permite subsunção de condutas sem os rigores da taxatividade do Direito Penal e com sanções administrativas eficientes para prevenção geral e especial dos ilícitos eleitorais, como a demissão e a expulsão;

Considerando que a questão disciplinar pode também resistir mesmo quando o crime eleitoral estiver prescrito, pois é possível que a norma disciplinar excepcione, nos casos em que condutas criminosas estejam prescritas, para um prazo prescricional disciplinar maior, possibilitando a punição da transgressão disciplinar;



## CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

Considerando que uma vez convocadas as Forças Armadas para a Garantia da Apuração e da Votação por Resolução do Tribunal Superior Eleitoral, com Decreto Presidencial para a atuação nessa atividade, surge parcela de poder de polícia dessas instituições militares, inaugurando-se atribuição do Ministério Público Militar para controle externo, no que concerne aos aspectos administrativos e disciplinares das forças militares, sem prejuízo da atuação do controle externo dos Ministérios Públicos Federal e Estadual, nos termos da Resolução CNMP nº 279/2023;

Considerando a existência de canais de denúncia específicos em cada ramo e unidade do Ministério Público bem como a existência de Ouvidorias estaduais e do próprio Conselho Nacional do Ministério Público, e que deve haver a busca de maior integração e troca de informações entre esses canais, RESOLVE:

Art. 1º Esta Recomendação dispõe sobre a integração da atuação do Ministério Público para o enfrentamento de práticas que atentem contra a liberdade de voto durante o período das eleições.

Art. 2º Recomenda-se ao membro do Ministério Público, ao tomar conhecimento de conduta caracterizadora de ilícito eleitoral passível de punição em outras esferas, como a trabalhista, a militar, a disciplinar ou a de responsabilidade por ato de improbidade administrativa, comunicar imediatamente os demais órgãos de execução com atribuição para a investigação e a promoção da responsabilização do ato, sem prejuízo da sua apuração e do compartilhamento posterior de elementos probatórios.

Parágrafo único. O compartilhamento de provas deve respeitar as disposições de proteção de dados constantes na Lei Federal nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, e na Resolução CNMP nº 281, de 12 de dezembro de 2023, e, quando envolver prova acobertada por sigilo judicial, deve contar com prévia autorização do Judiciário.

Art. 3º Recomenda-se ao membro do Ministério Público que envide esforços para promover 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.

Parágrafo único. Dentre as medidas de integração, sem prejuízo de outras que se fizerem necessárias no caso concreto, destacam-se:

I – a criação de rotinas para compartilhamento e troca imediatos de dados sobre fatos que cheguem ao conhecimento do membro do Ministério Público, com intercâmbio de



## CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

elementos de informação obtidos nas investigações de natureza civil ou penal, observados os casos de reserva de jurisdição;

II – a articulação para realização de plantões estratégicos durante os pleitos eleitorais, envolvendo representantes dos diversos ramos e unidades do Ministério Público;

III – a criação de grupos de atuação finalística para o combate à prática de ilícitos eleitorais de repercussão multifacetada em outras esferas de responsabilização, como o assédio eleitoral;

IV – a difusão de informações e a realização de campanhas de conscientização sobre a temática da liberdade de voto, com ampla divulgação em sítios da rede mundial de computadores, em mídias sociais e em veículos tradicionais de comunicação, nas sedes do Ministério Público eleitoral, com maior ênfase em ano eleitoral.

Art. 4º Recomenda-se aos ramos e às unidades do Ministério Público a inserção da temática da atuação integrada, incluindo os parâmetros trazidos por esta Recomendação, em cursos de capacitação para membros e servidores que atuarão no período eleitoral.

Art. 5º Recomenda-se aos ramos e às unidades do Ministério Público a ampla divulgação de canal para recebimento de denúncias das situações de ilícitos eleitorais de toda natureza, especialmente os de assédio eleitoral, com preferência de envio para o Ministério Público eleitoral.

Art. 6º Esta Recomendação entra em vigor na data da sua publicação.

Brasília-DF, 30 de abril de 2024.

PAULO GUSTAVO GONET BRANCO

Presidente do Conselho Nacional do Ministério Público



**TRIBUNAL SUPERIOR ELEITORAL**  
**ACORDO DE COOPERAÇÃO TÉCNICA TSE N.º 13/2023**

**ACORDO DE COOPERAÇÃO TÉCNICA QUE ENTRE  
SI CELEBRAM O TRIBUNAL SUPERIOR  
ELEITORAL E O MINISTÉRIO PÚBLICO DO  
TRABALHO.**

O **TRIBUNAL SUPERIOR ELEITORAL**, sediado no Setor de Administração Federal Sul (SAFS), Quadra 7, Lotes 1/2, Brasília/DF, CNPJ nº 00.509.018/0001-13, doravante denominado **TSE**, neste ato representado por seu **PRESIDENTE, MINISTRO ALEXANDRE DE MORAES**, e o **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**, sediado no Setor de Autarquias Norte (SAUN), Quadra 5, Lote C, Torre A, Brasília/DF, CNPJ nº 26.989.715/0005-36, doravante denominado **MPT**, neste ato representado por seu **PROCURADOR-GERAL DO TRABALHO**, Senhor **JOSÉ DE LIMA RAMOS PEREIRA**, de acordo com de acordo com a Constituição da República Federativa do Brasil, da Lei 4.737/1965 (Código Eleitoral) e da Lei 9.504/1997 (Lei das Eleições), resolvem celebrar o presente Acordo de Cooperação Técnica, que se regerá mediante as seguintes cláusulas:

**CLÁUSULA PRIMEIRA**  
**DO OBJETO**

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

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

**CLÁUSULA SEGUNDA**  
**DAS ATRIBUIÇÕES DOS PARTICÍPES**

A cooperação pretendida pelos partícipes será implementada mediante a adoção de ações conjuntas, mobilizando suas unidades, agentes e serviços, observados a reciprocidade de interesses e o sigilo das informações compartilhadas, consoante o art. 3º, da Lei nº 13.444/2017, da Lei nº 13.709/2018 e o art. 7º, da Resolução-TSE nº 23.526/2017 e se comprometem a:

I - Promover a troca de informações e estudos, inclusive com a participação em workshops e seminários, visando ao estudo da temática, à divulgação de boas práticas e à formação de membros, servidores e outros atores participantes.

II - Encaminhar mutuamente notícias de irregularidades relacionadas ao tema, por meio de suas ouvidorias, a fim de subsidiar investigações e ações judiciais para a repressão das condutas que caracterizem assédio eleitoral, no âmbito das atribuições de cada instituição partícipe.

III - Realizar campanhas de sensibilização e conscientização da sociedade em relação à temática, estimulando a compreensão do tema e a realização de denúncias.

IV - Difundir, por intermédio de múltiplos canais, on-line e físico, conteúdos oficiais produzidos pelas instituições partícipes relacionados ao assédio eleitoral.

V - Expedir atos normativos para regulamentar o combate ao assédio eleitoral no âmbito das relações de trabalho.

VI - Realizar operações conjuntas de inspeção no enfrentamento do assédio eleitoral.

VII - Dar publicidade, nos termos da lei, à celebração deste Termo.

VIII - Participar de reuniões para tratar de assuntos específicos relacionados ao assédio eleitoral.

IX - Apresentar sugestões para o combate ao assédio eleitoral por escrito ou pela participação nas audiências públicas que tratarão das resoluções das eleições.

### **CLÁUSULA TERCEIRA DA EXECUÇÃO DAS AÇÕES**

As ações serão especificadas e detalhadas em Plano de Trabalho elaborado conjuntamente pelos partícipes.

### **CLÁUSULA QUARTA DO ACOMPANHAMENTO**

Os partícipes designarão profissionais para acompanhar, gerenciar, fiscalizar e administrar a execução deste Acordo, bem como indicarão suas atribuições, ocupações e rotinas com vistas à consecução de seus fins.

### **CLÁUSULA QUINTA DOS CUSTOS**

O presente Acordo não envolve a transferência de recursos. As ações dele resultantes que implicarem transferência ou cessão de recursos serão viabilizadas mediante instrumento apropriado.

## **CLÁUSULA SEXTA DA AÇÃO PROMOCIONAL**

Em qualquer ação promocional relacionada com o objeto do presente Acordo de Cooperação Técnica será, obrigatoriamente, destacada a colaboração dos partícipes, observado o disposto no art. 37, § 1º, da Constituição Federal, vedada a utilização de nomes, símbolos ou imagens que, de alguma forma, descaracterizem o interesse público e se confundam com a promoção de natureza pessoal de agentes públicos.

## **CLÁUSULA SÉTIMA DA VIGÊNCIA**

Este Acordo terá eficácia a partir da data de sua assinatura e vigência de 24 (vinte e quatro) meses, podendo ser prorrogado automaticamente por igual período, salvo manifestação expressa em contrário, nos termos da lei.

## **CLÁUSULA OITAVA DA ALTERAÇÃO E DA DENÚNCIA**

É facultado às partes promover a alteração deste Acordo, a qualquer tempo, por mútuo consentimento, ou a denúncia unilateral, mediante notificação por escrito, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, ficando cada partícipe responsável pelas tarefas em execução no período anterior à notificação.

## **CLÁUSULA NONA DA PUBLICAÇÃO**

O extrato do presente instrumento será publicado pelo **TSE** no Diário da Justiça Eletrônico, de acordo com o art. 4º da Lei nº 11.419/2006, combinado com o parágrafo único do art. 61 da Lei nº 8.666/1993.

## **CLÁUSULA DÉCIMA DA SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

Eventual litígio entre as partes relativo a este ajuste deverá ser submetido à Câmara de Mediação e de Conciliação da Administração Pública Federal (CCAF) da Advocacia-Geral da União.

10.1. Caso o conflito não seja resolvido em sede administrativa, fica eleito o foro da Justiça Federal da Seção Judiciária do Distrito Federal para dirimi-lo.

**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA**  
**DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS**

Os partícipes comprometem-se a utilizar os dados que lhes forem fornecidos somente nas atividades que em virtude de lei lhes compete exercer, não podendo transferi-los a terceiros, seja a título oneroso, gratuito ou de qualquer forma, sob pena de extinção imediata deste Acordo, sem prejuízo da aplicação das penalidades cabíveis aos responsáveis, após a devida apuração.

E, por estarem justas e acordadas, as partes assinam o presente instrumento em duas vias de igual teor e forma para todos os fins de direito.

Brasília, 16 de maio de 2023

Ministro Alexandre de Moraes  
Presidente do Tribunal Superior Eleitoral

José de Lima Ramos Pereira  
Procurador-Geral do Trabalho do Ministério Público do Trabalho



TRIBUNAL SUPERIOR ELEITORAL



---

**TERMO ADITIVO AO ACORDO DE COOPERAÇÃO TÉCNICA n. 13/2023  
DO TRIBUNAL SUPERIOR ELEITORAL**

Termo Aditivo a Acordo de Cooperação Técnica que entre si celebram o Tribunal Superior Eleitoral e o Ministério Público do Trabalho, visando o aperfeiçoamento dos fluxos de denúncias e das ações cooperativas interinstitucionais para prevenção e combate ao assédio eleitoral nas relações de trabalho.

**CONSIDERANDO** que incumbe ao Ministério Público a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis (*caput* do art. 127 da Constituição da República), para tanto podendo promover o inquérito civil e a ação civil pública para proteção direitos coletivos *lato sensu*, bem como adotar outras medidas de natureza extrajudicial e judicial necessárias ao alcance de sua finalidade constitucional, como a expedição de requisições, recomendações, propostas de termos de ajuste de conduta, entre outros instrumentos previstos na lei e na Constituição da República;

**CONSIDERANDO** que, nos termos do art. 1º da Constituição da República, “*A República Federativa do Brasil (...) constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: I - a soberania; II - a cidadania; III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; V - o pluralismo político*”, sendo incontestável que a tutela da dignidade da pessoa humana impõe a efetivação dos direitos fundamentais também nas relações privadas, incluindo a do trabalho;

**CONSIDERANDO** que o texto constitucional estabelece a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (inc. IV do art. 3º da Constituição da República), consagrando o direito à



TRIBUNAL SUPERIOR ELEITORAL



---

não discriminação nas relações de trabalho (inc. XLI do art. 5º e inc. XXX do art. 7º da Constituição da República);

**CONSIDERANDO** que a República Federativa do Brasil fundamenta-se no primado do império das leis, criadas pelo povo e para o povo, para a concretização da dignidade da pessoa humana e para o respeito aos direitos fundamentais, devendo ser assegurado o exercício livre da liberdade, devendo ser vedada intervenção ilícita no seu exercício;

**CONSIDERANDO** que o ordenamento jurídico pátrio resguarda a liberdade de consciência, de expressão e de orientação política (incs. II e V do art. 1º e incs. VI e VIII do art. 5º da Constituição da República), protegendo o livre exercício da cidadania, notadamente pelo voto direto e secreto, assegurada a liberdade de escolha de candidatas ou candidatos, no processo eleitoral, por todas as pessoas. A liberdade de pensamento, tutelada pelos incs. VI, VIII e IX do art. 5º da Constituição da República, é associada à tutela da liberdade política (art. 14 da Constituição da República), que dispõe sobre os direitos políticos e assevera: *“A soberania popular será exercida pelo sufrágio universal e pelo voto direto e secreto com valor igual para todos, (...)”*;

**CONSIDERANDO** que o Brasil se rege nas relações internacionais pela prevalência dos direitos humanos (inc. II do art. 4 da Constituição da República), havendo de se respeitar a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 na qual se dispõe ser proibida discriminação em qualquer de suas formas (arts. 1, 2 e 7);

**CONSIDERANDO** que a liberdade política, pela sua importância, é prevista e assegurada em diplomas internacionais de Direitos Humanos, como, por exemplo, o Pacto Internacional Sobre Direitos Civis e Políticos da ONU (1966), que dispõe, em seu art. 25, que: *“Todo cidadão terá o direito e a possibilidade, sem qualquer das formas de discriminação mencionadas no artigo 2 e sem restrições infundadas: a) de participar da condução dos assuntos públicos, diretamente ou por meio de representantes livremente escolhidos; b) de votar e de ser eleito em eleições periódicas, autênticas, realizadas por sufrágio universal e igualitário e por voto secreto, que garantam a manifestação da vontade dos eleitores; c) de ter acesso, em condições gerais de igualdade, às funções públicas de seu país”*;



TRIBUNAL SUPERIOR ELEITORAL



---

**CONSIDERANDO** que, nas relações de trabalho, a Convenção n. 111 da Organização Internacional do Trabalho – OIT (Decreto n. 10.088/2019, Anexo XXVIII), norma de *status* supralegal, que versa sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão, na al. *a* do inc. I do art. 1º, proíbe *“toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão”*;

**CONSIDERANDO** que a Convenção n. 190 da OIT dispõe que “violência e assédio” no trabalho referem-se a uma série de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças desses, seja única a ocorrência, seja repetida, que resultam ou podem resultar em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos e incluem violência e assédio de gênero (art. 1º);

**CONSIDERANDO** que a Convenção n. 190 da OIT, aplicada com base no art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, reconhece, no art. 5º, que a violência e o assédio no trabalho constituem abusos aos direitos humanos, ameaçam a igualdade de oportunidades, sendo inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho decente, a se pautar pelo respeito mútuo e pela dignidade do ser humano;

**CONSIDERANDO** que a Convenção n. 190 da OIT estabelece, no art. 5º, o dever de respeitar, promover e realizar os princípios e os direitos fundamentais da OIT, especialmente a eliminação da discriminação relativa ao emprego e à profissão, devendo, igualmente, serem adotadas medidas que promovam o trabalho decente;

**CONSIDERANDO** que a interferência do empregador nas orientações pessoais, políticas, filosóficas ou eleitorais do empregado descumpra o inc. II e o *caput* do art. 5º da Constituição da República e contraria a configuração republicana de Estado Democrático de Direito (incs. III e V do art. 1º), pois fundado no pluralismo político e na coexistência de distintas interpretações políticas e filosóficas na sociedade;



TRIBUNAL SUPERIOR ELEITORAL



---

**CONSIDERANDO** que a liberdade de consciência e de orientação política pelos empregados é reafirmada pela reforma trabalhista (Lei n. 13.467/2017), na qual se atribui à comissão de representantes de empregados a função de *“assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical”*. (inc. V do art. 510-B da CLT);

**CONSIDERANDO** que o assédio moral eleitoral é caracterizado por conduta abusiva que atenta contra a dignidade do trabalhador, submetendo-o a constrangimentos e humilhações, com a finalidade de obter o engajamento subjetivo da vítima em relação a determinadas práticas ou comportamentos de natureza política nas eleições;

**CONSIDERANDO** que o poder diretivo do empregador é limitado pelos direitos fundamentais da pessoa humana, não podendo tolher o exercício dos direitos de liberdade, de não discriminação, de expressão do pensamento e de exercício livre do voto secreto, sob pena de se configurar abuso daquele direito, descumprindo o valor social do trabalho, fundamento da República (inc. IV do art. 1º da Constituição da República) e previsto como direito social fundamental (arts. 6º e 7º Constituição da República) e como fundamento da ordem econômica (*caput* do art. 170 e art. 190 da Constituição da República);

**CONSIDERANDO** que a utilização do contrato de trabalho para o exercício ilícito de pressão ou de impedimento da fruição de direitos, interesses ou vontades do empregado é prática que contraria a função social do contrato, prevista como baliza para os atos privados em geral, conforme inc. XXIII do art. 5º e inc. III do art. 170, ambos da Constituição da República, bem como o art. 421 do Código Civil, o qual dispõe que *“A liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato”*;

**CONSIDERANDO** que os arts. 299 e 301 do Código Eleitoral (Lei n. 4.737/1965) definem como crime, com pena de reclusão de até 4 anos e multa, respectivamente, as condutas de: *“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*



TRIBUNAL SUPERIOR ELEITORAL



---

*ou prometer abstenção, ainda que a oferta não seja aceita” e “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”;*

**CONSIDERANDO** que o Código Eleitoral define, ainda, como crime, com pena de detenção de 6 meses e multa, o impedimento ou o embaraço ao sufrágio (art. 297);

**CONSIDERANDO** que o art. 20 da Resolução n. 23.732/2024 do Tribunal Superior Eleitoral dispõe ser proibida a veiculação de material de propaganda eleitoral em bens públicos ou particulares, não sendo permitida, portanto, a distribuição ou exposição de propaganda eleitoral dentro das empresas, especialmente, com a exigência de uso de vestimentas em referência a algum candidato;

**CONSIDERANDO** que o § 5º do art. 6º da Resolução nº 23.735/2024 do Tribunal Superior Eleitoral dispõe 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, configura abuso do poder econômico;

**CONSIDERANDO** que o inc. V do art. 73 da Lei n. 9.504/1997 estabelece como condutas vedadas aos agentes públicos nomear, contratar ou, de qualquer forma, admitir, demitir sem justa causa, suprimir ou readaptar vantagens, ou por outros meios, dificultar ou impedir o exercício funcional e ainda, *ex officio*, remover, transferir ou exonerar servidor público na circunscrição do pleito, nos três meses que o antecedem até a posse dos eleitos;

**CONSIDERANDO** que, além de crime, as condutas mencionadas configuram prática de assédio eleitoral do empregador conduzindo à responsabilização do assediador na esfera trabalhista;

o **Tribunal Superior Eleitoral**, com sede no Setor de Administração Federal Sul – SAFS Quadra 7, Lotes 1/2, Brasília/DF, 70095-901, neste ato representado pela Presidente, Ministra Cármen Lúcia, e o **Ministério Público do Trabalho**, com sede na SAUN Quadra



TRIBUNAL SUPERIOR ELEITORAL



---

5, Lote C, Torre A, Brasília-DF - CEP 70040-250, neste ato representado pelo Procurador-Geral, José de Lima Ramos Pereira, **celebram** o presente **Termo Aditivo Ao Acordo de Cooperação Técnica n. 13/2023 do Tribunal Superior Eleitoral**, por meio das cláusulas e das condições abaixo especificadas.

#### **CLÁUSULA PRIMEIRA**

##### **DO OBJETO**

1. O objeto do termo aditivo é o aperfeiçoamento dos fluxos interinstitucionais de denúncias e da adoção de medidas colaborativas, visando à prevenção e repressão do assédio eleitoral nas relações de trabalho, nas Eleições 2024 e no período subsequente.

Parágrafo único: O assédio eleitoral nas relações de trabalho é toda prática de coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento associada a determinado pleito eleitoral, no intuito de influenciar ou manipular o voto, o apoio, a orientação ou manifestação política de trabalhadores no local de trabalho ou em situações relacionadas a este.

#### **CLÁUSULA SEGUNDA**

##### **DAS OBRIGAÇÕES DOS PARTICÍPES**

2. Para o cumprimento do objeto do presente Termo Aditivo, as partes se comprometem a:

2.1. Aperfeiçoar os fluxos interinstitucionais de denúncias, assegurando, entre outras, as seguintes melhorias:

- a) encaminhamento direto, célere e efetivo das denúncias coletadas por meio dos canais do Tribunal Superior Eleitoral ao Ministério Público do Trabalho;
- b) processamento e apuração das denúncias, por parte do Ministério Público do Trabalho;



TRIBUNAL SUPERIOR ELEITORAL



c) comunicação ao Tribunal Superior Eleitoral sobre as providências tomadas em relação às denúncias encaminhadas.

2.2. Colaborar na divulgação recíproca, em seus sítios eletrônicos e suas redes sociais, de campanhas informativas sobre a prática do assédio eleitoral nas relações de trabalho e sobre os meios de denúncias, como, por exemplo:

- a) Campanha O voto é seu e tem sua identidade;
- b) Cartilha sobre o assédio eleitoral;
- c) HQ Assédio Eleitoral (número 76).

2.3. Dar publicidade, nos termos da lei, à celebração deste Termo.

#### **CLÁUSULA TERCEIRA DA EXECUÇÃO DAS AÇÕES**

3. As ações objeto deste Acordo de Cooperação Técnica serão especificadas e detalhadas em Plano de Trabalho conjuntamente elaborado pelos partícipes para cada medida a ser adotada e decorrente deste Acordo de Cooperação Técnica.

#### **CLÁUSULA QUARTA DO ACOMPANHAMENTO**

4. Os partícipes designarão os profissionais que irão acompanhar, gerenciar e fiscalizar a execução do presente Acordo, especificando suas atribuições, ocupações e rotinas para a consecução de seus fins.



TRIBUNAL SUPERIOR ELEITORAL



---

**CLÁUSULA QUINTA**  
**DA TRANSFERÊNCIA DE RECURSOS**

5. O presente Termo Aditivo não envolve transferência de recursos. As ações dele resultantes que acarretarem transferência ou cessão de recursos serão viabilizadas por instrumento próprio.

**CLÁUSULA SEXTA**  
**DA AÇÃO PROMOCIONAL**

6. Em qualquer ação promocional relacionada ao objeto do presente Acordo de Cooperação Técnica será, obrigatoriamente, ressaltada a colaboração dos partícipes, observado o disposto no § 1º do art. 37 da Constituição da República, vedada a utilização de nomes, símbolos ou imagens que, de alguma forma, descaracterizem o interesse público e comprovem promoção de natureza pessoal de agentes públicos.

**CLÁUSULA SÉTIMA**  
**DA VIGÊNCIA**

7. O presente instrumento terá vigência de 24 meses, contados de sua publicação, podendo ser prorrogado por Termo Aditivo.

**CLÁUSULA OITAVA**  
**DA ALTERAÇÃO E DA DENÚNCIA**

8. Este Termo poderá ser alterado, a qualquer tempo, por meio de aditamento, podendo ser denunciado unilateralmente ou de comum acordo entre os partícipes, mediante notificação por escrito, com antecedência mínima de 30 dias, tomadas as necessárias providências para a salvaguarda dos trabalhos em curso.



TRIBUNAL SUPERIOR ELEITORAL



#### **CLÁUSULA NONA DA PUBLICAÇÃO**

9. O Tribunal Superior Eleitoral providenciará, por setor competente, a publicação no Diário Oficial da União, como condição de eficácia de todos os atos que se originarem deste instrumento.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PROTEÇÃO DE DADOS**

10. Os celebrantes obrigam-se a manter sigilo das informações sensíveis, dos dados pessoais e dos dados pessoais sensíveis (conforme classificação da Lei nº 12.527/2011 - Lei de Acesso à Informação e da Lei nº 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais) obtidos em razão da execução do Acordo, somente divulgando-as se houver expressa autorização dos partícipes e previsão na legislação de regência, visando atender o interesse público.

10.1. O acesso às informações pelos órgãos interessados importa o aceite da responsabilidade pela adoção das medidas de proteção necessárias à sua utilização e a observância às normas e aos procedimentos que garantam segurança, proteção e confidencialidade dos documentos.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA DO FORO**

11. Fica eleito o foro da Justiça Federal – Seção Judiciária do Distrito Federal para dirimir litígio que possa surgir da execução deste Acordo e que não puder ser resolvido administrativamente, com expressa renúncia de qualquer outro, por mais privilegiado que seja.



TRIBUNAL SUPERIOR ELEITORAL



---

**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA**  
**DISPOSIÇÕES FINAIS**

12. Os partícipes comprometem-se a utilizar os dados que lhes forem fornecidos somente nas atividades que, por força de lei, lhes compete exercer, não podendo transferi-los a terceiros, seja a título oneroso, gratuito ou de qualquer forma, sob pena de extinção imediata deste Acordo, sem prejuízo da aplicação das penalidades cabíveis aos responsáveis, depois da devida apuração.

E, por estarem de pleno acordo com as cláusulas supracitadas, os partícipes assinam o presente Termo Aditivo ao Acordo de Cooperação Técnica n. 13/2023 do Tribunal Superior Eleitoral, em 3 vias de igual teor e forma, para que se produzam seus efeitos.

Brasília/DF, 12 de setembro de 2024.

---

**Ministra CÁRMEN LÚCIA**  
Presidente do Tribunal Superior Eleitoral

---


**JOSÉ DE LIMA RAMOS PEREIRA**  
Procurador-Geral do Ministério Público do Trabalho


## ACORDO DE COOPERAÇÃO TÉCNICA MPF/MPT

Acordo de Cooperação Técnica que entre si celebram o Ministério Público Federal, através da Procuradoria-Geral Eleitoral e o Ministério Público do Trabalho, com vistas ao aperfeiçoamento dos fluxos de denúncias e das ações cooperativas interinstitucionais para fins de prevenção e combate aos crimes eleitorais e ao assédio eleitoral nas relações de trabalho.

O **Ministério Público Federal**, através da **Procuradoria-Geral Eleitoral**, com sede no Setor de Administração Federal Sul – SAFS Quadra 4, Conjunto C, Brasília/DF, 70050-900, neste ato representado pelo Vice-Procurador-Geral Eleitoral, Alexandre Espinosa Bravo Barbosa, e o **Ministério Público do Trabalho**, com sede na SAUN Quadra 5, Lote C, Torre A, Brasília-DF – CEP 70040-250, neste ato representado pelo Procurador-Geral, José de Lima Ramos Pereira,

**CONSIDERANDO** que incumbe ao Ministério Público a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis (*caput* do art. 127 da Constituição da República), para tanto podendo promover o inquérito civil e a ação civil pública para proteção direitos coletivos *lato sensu*, bem como adotar outras medidas de natureza extrajudicial e judicial necessárias ao alcance de sua finalidade constitucional, como a expedição de requisições, recomendações, propostas de termos de ajuste de conduta, entre outros instrumentos previstos na lei e na Constituição da República;

**CONSIDERANDO** que, nos termos do art. 1º da Constituição da República, “A República Federativa do Brasil (...) constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: I - a soberania; II - a cidadania; III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; V - o pluralismo político”, sendo certo que a tutela da dignidade da pessoa humana pressupõe a efetivação dos direitos fundamentais também nas relações privadas, incluindo a do trabalho; 

1 

**CONSIDERANDO** que o texto constitucional estabelece a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (inc. IV do art. 3º da Constituição da República), consagrando o direito à não discriminação no âmbito das relações de trabalho (inc. XLI do art. 5º e inc. XXX do art. 7º da Constituição da República);

**CONSIDERANDO** que a República Federativa do Brasil é forjada no primado do império das leis, criadas pelo povo e para o povo, para a concretização da dignidade da pessoa humana e para o respeito aos Direitos Humanos Fundamentais, em que a soberania popular é direito fundamental de primeira dimensão que deve ser respeitado e preservado, exigindo tutela estatal no sentido de se vedar intervenção ilícita na liberdade dos indivíduos;

**CONSIDERANDO** que o ordenamento jurídico pátrio resguarda a liberdade de consciência, de expressão e de orientação política (incs. II e V do art. 1º e incs. VI e VIII do art. 5º da Constituição da República), protegendo o livre exercício da cidadania, notadamente por meio do voto direto e secreto, o qual assegura a liberdade de escolha de candidatas ou candidatos, no processo eleitoral, por todos os cidadãos. A liberdade de pensamento, tutelada pelos incs. VI, VIII e IX do art. 5º da Constituição da República, é associada à tutela da liberdade política (art. 14 da Constituição da República), que dispõe sobre os direitos políticos e assevera: *“A soberania popular será exercida pelo sufrágio universal e pelo voto direto e secreto com valor igual para todos (...)”*;

**CONSIDERANDO** que o Brasil se rege nas relações internacionais pela prevalência dos direitos humanos (inc. II do art. 4 da Constituição da República), uma vez que a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 repele a discriminação em quaisquer de suas formas (arts. 1, 2 e 7), tendo em vista que toda pessoa é digna de igual consideração e respeito;

**CONSIDERANDO** que a liberdade política, dada sua importância, conta com previsão em diplomas internacionais de Direitos Humanos, como, por exemplo, o Pacto Internacional Sobre Direitos Civis e Políticos da ONU (1966), que dispõe, em seu art. 25, que: *“Todo cidadão terá o direito e a possibilidade, sem qualquer das formas de discriminação mencionadas no artigo 2 e sem restrições infundadas: a) de participar da condução dos assuntos públicos, diretamente ou por meio de representantes livremente escolhidos; b) de votar e de ser eleito em eleições periódicas, autênticas,*

MM.  
2

*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”;*

**CONSIDERANDO** que, nas relações de trabalho, a Convenção n. 111 da Organização Internacional do Trabalho – OIT (Decreto n. 10.088/2019, Anexo XXVIII), norma de *status* supralegal, que versa sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão, na al. a do inc. I do art. 1º, proíbe “*toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão*”;

**CONSIDERANDO** que a Convenção n. 190 da OIT dispõe que “*violência e assédio*” no trabalho referem-se a uma série de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças desses, seja uma única ocorrência, seja de forma repetida, que resultam, ou podem resultar, em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos e incluem violência e assédio de gênero (art. 1º);

**CONSIDERANDO** que a Convenção n. 190 da OIT, aplicada por força do art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, reconhece, no art. 5º, que a violência e o assédio no trabalho constituem ofensas ou abusos aos direitos humanos, ameaçam a igualdade de oportunidades e, portanto, são inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho decente, o qual se deve se pautar pelo respeito mútuo e pela dignidade do ser humano;

**CONSIDERANDO** que a Convenção n. 190 da OIT estabelece, no art. 5º, o dever de respeitar, promover e realizar os princípios e os direitos fundamentais da OIT, nomeadamente a eliminação da discriminação relativa ao emprego e à profissão, devendo, igualmente, serem adotadas medidas que promovam o trabalho decente;

**CONSIDERANDO** que a interferência do empregador nas orientações pessoais, políticas, filosóficas ou eleitorais do empregado ofende o inc. II e o *caput* do art. 5º da Constituição da República e contraria a configuração republicana de Estado Democrático de Direito (incs. III e V do art. 1º), pois fundado no pluralismo político e na coexistência de distintas interpretações políticas e filosóficas na sociedade;

**CONSIDERANDO** que o assédio moral eleitoral é caracterizado por conduta abusiva que atenta contra a dignidade do trabalhador, submetendo-o a constrangimentos e humilhações, com a finalidade de obter o engajamento subjetivo da vítima em relação a determinadas práticas ou comportamentos de natureza política nas eleições;

**CONSIDERANDO** que o poder diretivo do empregador é limitado pelos direitos fundamentais da pessoa humana, não podendo tolher o exercício dos direitos de liberdade, de não discriminação, de expressão do pensamento e de exercício livre do voto secreto, sob pena de se configurar abuso daquele direito, ofendendo o valor social do trabalho, fundamento da República (inc. IV do art. 1º da Constituição da República) e previsto como direito social fundamental (arts. 6º e 7º Constituição da República) e como fundamento da ordem econômica (*caput* do art. 170 e art. 190 da Constituição da República);

**CONSIDERANDO** que a utilização do contrato de trabalho para o exercício ilícito de pressão ou de impedimento da fruição de direitos, interesses ou vontades do empregado é prática que contraria a função social do contrato, prevista como baliza para os atos privados em geral, conforme inc. XXIII do art. 5º e inc. III do art. 170, ambos da Constituição da República, bem como o art. 421 do Código Civil, o qual dispõe que *"A liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato"*;

**CONSIDERANDO** que os arts. 299 e 301 do Código Eleitoral (Lei n. 4.737/1965) definem como crime, com pena de reclusão de até 4 anos e multa, respectivamente, as condutas de: *"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"* e *"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"*;

**CONSIDERANDO** que o Código Eleitoral define, ainda, como crime, com pena de detenção de 6 meses e multa, o impedimento ou o embaraço ao sufrágio, conforme art. 297; *Amz*.

**CONSIDERANDO** que o art. 20 da Resolução n. 23.610/2019 do Tribunal Superior Eleitoral dispõe ser proibida a veiculação de material de propaganda eleitoral em bens públicos ou particulares, não sendo permitida, portanto, a distribuição ou exposição de propaganda eleitoral dentro das empresas, especialmente, com a exigência de uso de vestimentas em referência a algum candidato;


**CONSIDERANDO** que o § 5º do art. 6º da Resolução nº 23.735/2024 do Tribunal Superior Eleitoral dispõe 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;

**CONSIDERANDO** que o inc. V do art. 73 da Lei n. 9.504/1997 estabelece como condutas vedadas aos agentes públicos nomear, contratar ou, de qualquer forma, admitir, demitir sem justa causa, suprimir ou readaptar vantagens, ou por outros meios, dificultar ou impedir o exercício funcional e ainda, *ex officio*, remover, transferir ou exonerar servidor público na circunscrição do pleito, nos três meses que o antecedem até a posse dos eleitos;

**CONSIDERANDO** que, além de crime, as condutas citadas podem configurar prática de assédio eleitoral do empregador, ensejando a responsabilização do assediador na esfera trabalhista;

**CONSIDERANDO** os artigos 26, inciso XIII e 75, ambos da Lei Complementar nº 75/1993 e os termos da Portaria PGR/PGE nº 01/2019, que regulamenta a atuação do Ministério Público Eleitoral;

**CONSIDERANDO** a Recomendação nº 110 de 30 de abril de 2024 do Conselho Nacional do Ministério Público, que dispõe sobre a atuação concentrada e integrada entre os ramos e unidades do Ministério Público brasileiro para o enfrentamento de práticas que atentem contra a liberdade de voto durante o período das eleições;

**CONSIDERANDO** a previsão de comunicação imediata do ilícito eleitoral pelo Ministério Público aos demais órgãos ministeriais de execução com atribuição para a investigação e promoção da responsabilização do ato, conforme artigo 2º da Recomendação supracitada; 

5 

**CONSIDERANDO** que dentre as medidas de integração entre os ramos e unidades do Ministério Público brasileiro destaca-se a criação de rotinas para compartilhamento e troca imediatos de dados sobre fatos que cheguem ao conhecimento do membro do Ministério Público, com intercâmbio de elementos de informação obtidos nas investigações de natureza civil ou penal, observados os casos de reserva de jurisdição, consoante artigo 3º, inciso I da Recomendação nº 110 de 30 de abril de 2024 do CNMP;

**CONSIDERANDO** a importância de se empreender de forma célere e coordenada esforços interinstitucionais com o propósito de assegurar a normalidade, a credibilidade e a higidez das eleições, assim como assegurar a instauração de procedimentos investigativos em resposta às denúncias apresentadas de forma célere e eficaz;

**CELEBRAM** o presente **Acordo de Cooperação Técnica MPF/MPT**, por meio das cláusulas e das condições abaixo especificadas, e tendo em vista o disposto na Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021, que dispõe sobre os instrumentos celebrados por entidades da Administração Pública.

#### CLÁUSULA PRIMEIRA DO OBJETO

1. O objeto deste acordo é o estabelecimento de cooperação mútua entre o Ministério Público Eleitoral e o Ministério Público do Trabalho para o enfrentamento aos crimes eleitorais e ao assédio eleitoral, através do aperfeiçoamento dos fluxos interinstitucionais de denúncias e da adoção de medidas colaborativas, visando à prevenção e repressão dos ilícitos eleitorais, prevendo ainda a troca de informações e a promoção de ações de educação e sensibilização para a cidadania, respeito aos direitos fundamentais da liberdade de pensamento, de orientação política e filosófica e ao sufrágio universal.

Parágrafo único: o assédio eleitoral nas relações de trabalho deve ser entendido como toda prática de coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento **associada a determinado pleito eleitoral, no intuito** de influenciar ou manipular o voto, o apoio, a orientação ou manifestação política de trabalhadores no local de trabalho ou em situações relacionadas a este. *NA*

---

**CLÁUSULA SEGUNDA**  
**DAS OBRIGAÇÕES DOS PARTICIPES**

2. Para o cumprimento do objeto do presente Termo Aditivo, as partes se comprometem a:

- a) manter rotinas que possibilitem o encaminhamento célere e efetivo das representações de assédio eleitoral coletadas por meio dos canais do Ministério Público do Trabalho, para as providências cabíveis no âmbito eleitoral, considerando sua remessa aos procuradores regionais eleitorais do local dos fatos, os quais promoverão o compartilhamento com os membros do Ministério Público Eleitoral com atribuição;
- b) manter rotinas que possibilitem o encaminhamento célere e efetivo das representações de assédio eleitoral coletadas por meio dos canais do Ministério Público Eleitoral, para as providências cabíveis no âmbito trabalhista, considerando a remessa às Chefias das Procuradorias Regionais do Trabalho em cada unidade federativa, os quais promoverão o compartilhamento com os membros com atribuição;
- c) manter atualizadas as informações referentes aos membros que sejam responsáveis pela temática afeta ao assédio eleitoral trabalhista nos estados, para garantir a celeridade na troca de informações e a integridade dos dados de atuação;
- d) expedir orientação aos procuradores regionais eleitorais e promotores eleitorais com o fim de estabelecerem comunicação com os procuradores do trabalho focais em cada Estado para atuação integrada e cooperativa quando necessário;
- e) cooperação mútua na realização de cursos, capacitações, seminários sobre ilícitos eleitorais, assédio eleitoral, cidadania, direitos políticos, combate à discriminação e discursos de ódio; *Adg...*

*7/12*

- f) colaborar na divulgação recíproca, em seus sítios eletrônicos e suas redes sociais, de campanhas informativas sobre ilícitos eleitorais, sobre a prática do assédio eleitoral nas relações de trabalho e sobre os meios de denúncias;
- g) manter sigilo das informações sensíveis (conforme classificação da Lei n. 12.527, de 18 de novembro de 2011 - Lei de Acesso à Informação - LAI) obtidas em razão da execução do acordo, somente divulgando-as se houver expressa autorização dos partícipes;
- h) observar os deveres previstos na Lei n. 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD), adotando medidas eficazes para proteção de dados pessoais a que tenha acesso por força da execução deste acordo;

2.2. Dar publicidade, nos termos da lei, à celebração deste Termo.

### CLÁUSULA TERCEIRA DA EXECUÇÃO DAS AÇÕES

3. As ações objeto deste Acordo de Cooperação Técnica serão especificadas e detalhadas em Plano de Trabalho a ser conjuntamente elaborado pelos partícipes para cada produto previsto decorrente deste Acordo de Cooperação Técnica, anexo a este documento.

### CLÁUSULA QUARTA DO ACOMPANHAMENTO

4. Os partícipes designarão os profissionais que irão acompanhar, gerenciar e fiscalizar a execução do presente Acordo, bem como indicarão suas atribuições, ocupações e rotinas com vistas à consecução de seus fins. *M...*

**CLÁUSULA QUINTA**  
DA TRANSFERÊNCIA DE RECURSOS

5. O presente Acordo não envolve a transferência de recursos. As ações dele resultantes que acarretarem transferência ou cessão de recursos serão viabilizadas por meio de instrumento apropriado.

**CLÁUSULA SEXTA**  
DA AÇÃO PROMOCIONAL

6. Em qualquer ação promocional relacionada com o objeto do presente Acordo de Cooperação Técnica será, obrigatoriamente, ressaltada a colaboração dos partícipes, observado o disposto no § 1º do art. 37 da Constituição da República, vedada a utilização de nomes, símbolos ou imagens que, de alguma forma, descaracterizem o interesse público e se confundam com a promoção de natureza pessoal de agentes públicos.

**CLÁUSULA SÉTIMA**  
DA VIGÊNCIA

7. O presente instrumento terá vigência de 24 meses, contados de sua publicação, podendo ser prorrogado por Termo Aditivo.

**CLÁUSULA OITAVA**  
DA ALTERAÇÃO E DA DENÚNCIA

8. Este Acordo poderá ser alterado, a qualquer tempo, por meio de aditamento, bem como denunciado unilateralmente ou de comum acordo entre os partícipes, mediante notificação por escrito, com antecedência mínima de 30 dias, tomadas as necessárias providências para a salvaguarda dos trabalhos em curso.

**CLÁUSULA NONA**  
DA PUBLICAÇÃO

9. O Ministério Público do Trabalho providenciará, por intermédio do setor competente, a publicação no Portal Nacional de Contratações Públicas - PNCP ou nos

NAJ.

9

sítios oficiais dos partícipes, como condição de eficácia de todos os atos que se originarem deste instrumento.

**CLÁUSULA DÉCIMA**  
**DO FORO**

10. Fica eleito o foro da Justiça Federal – Seção Judiciária do Distrito Federal para dirimir litígio que possa surgir da execução deste Acordo e que não puder ser resolvido administrativamente, com expressa renúncia de qualquer outro, por mais privilegiado que seja.

**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA**  
**DISPOSIÇÕES FINAIS**

12. Os partícipes comprometem-se a utilizar os dados que lhes forem fornecidos somente nas atividades que, em virtude de lei, lhes compete exercer, não podendo transferi-los a terceiros, seja a título oneroso, gratuito ou de qualquer forma, sob pena de extinção imediata deste Acordo, sem prejuízo da aplicação das penalidades cabíveis aos responsáveis, depois da devida apuração, com a ressalva do uso para divulgação das atividades institucionais pelas respectivas Secretarias de Comunicação.

E, por estarem de pleno acordo com as cláusulas supracitadas, os partícipes assinam o presente Acordo de Cooperação Técnica, em 3 vias de igual teor e forma, para que se produzam seus efeitos.

Brasília/DF, 1º de outubro de 2024.



**JOSÉ DE LIMA RAMOS PEREIRA**  
Procurador-Geral do Ministério Público do Trabalho



**ALEXANDRE ESPINOSA BRAVO BARBOSA**  
Vice-Procurador-Geral Eleitoral



CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO  
COMISSÃO TEMPORÁRIA DE DEFESA DA DEMOCRACIA

**PROTOCOLO DE INTENÇÕES / CNMP nº 04/2024**

PROTOCOLO DE INTENÇÕES QUE ENTRE SI CELEBRAM A UNIÃO, POR INTERMÉDIO DO CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO, O CONSELHO NACIONAL DE PROCURADORES-GERAIS DO MINISTÉRIO PÚBLICO DOS ESTADOS E DA UNIÃO (CNPJ), A ESCOLA SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO (ESMPU) E O COLÉGIO DE DIRETORES DE ESCOLAS E CENTROS DE ESTUDOS E APERFEIÇOAMENTO FUNCIONAL DOS MINISTÉRIOS PÚBLICOS DO BRASIL (CDEMP), PARA OS FINS QUE ESPECIFICA.

A União, por intermédio do CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO, com sede em Brasília/DF, no endereço Setor de Administração Federal Sul - SAFS, Quadra 2, Lote 3, Edifício Adail Belmonte, inscrito no CNPJ/MF nº 11.439.520/0001-11, neste ato representado por seu Presidente, o Procurador-Geral da República PAULO GUSTAVO GONET BRANCO, nomeado por meio de Decreto publicado no Diário Oficial da União em 15 de dezembro de 2023; o CONSELHO NACIONAL DE PROCURADORES-GERAIS DO MINISTÉRIO PÚBLICO DOS ESTADOS E DA UNIÃO (CNPJ), com sede em Minas Gerais/MG, no endereço Av. Álvares Cabral, 1690 - Santo Agostinho - Belo Horizonte, inscrito no CNPJ/MF nº 07.452.511/0001-93, neste ato representado por seu Presidente, o Procurador-Geral de Justiça do Ministério Público de Minas Gerais JARBAS SOARES JÚNIOR, eleito por seus pares durante a 3ª reunião ordinária do CNPJ realizada no dia 17 de abril de 2024; a ESCOLA SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO (ESMPU), com sede em Brasília/DF, no endereço Setor de Grandes Áreas Sul, Lote 22, inscrita no CNPJ/MF nº 03.920.829/0001-09, neste ato representada por sua Diretora-Geral, a Procuradora Regional da República RAQUEL BRANQUINHO PIMENTA MAMEDE NASCIMENTO, nomeada por meio da Portaria PGR/MPU nº 278, de 18 de



CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO  
COMISSÃO TEMPORÁRIA DE DEFESA DA DEMOCRACIA

dezembro de 2023, publicada no Diário Oficial da União em 19 de dezembro de 2023; e o COLÉGIO DE DIRETORES DE ESCOLAS E CENTROS DE ESTUDOS E APERFEIÇOAMENTO FUNCIONAL DOS MINISTÉRIOS PÚBLICOS DO BRASIL (CDEMP), com sede em Curitiba/PR, no endereço Rua XV de Novembro, 964, Centro, inscrito no CNPJ/MF nº 11.439.520/0001-11, neste ato representado por seu Presidente, o Promotor de Justiça do Ministério Público do Espírito Santo HERMES ZANETI JÚNIOR, eleito por seus pares durante a 1ª reunião ordinária do CDEMP 2024, realizada no dia 29 de fevereiro de 2024.

RESOLVEM celebrar o presente **PROTOCOLO DE INTENÇÕES**, tendo em vista o que consta do Processo n. 19.00.1030.0001944/2024-67 e em observância, no que couber, às disposições da Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021 e da Recomendação CNMP nº 110, de 30 de abril de 2024, e suas alterações, mediante as cláusulas e condições a seguir:

#### **CLÁUSULA PRIMEIRA – DO OBJETO**

O objeto do presente Protocolo de intenções busca envidar os esforços necessários para o compartilhamento e a sincronização de ações voltadas à responsabilização integral pela prática de atos atentatórios ao livre exercício dos direitos políticos e à liberdade de voto, nos termos da Recomendação CNMP nº 110, de 30 de abril de 2024, conforme especificações estabelecidas no plano de trabalho em anexo.

#### **CLÁUSULA SEGUNDA - DO PLANO DE TRABALHO**

Para o alcance do objeto pactuado, os partícipes buscarão seguir o plano de trabalho que, independentemente de transcrição, é parte integrante do presente Protocolo de Intenções, bem como toda documentação técnica que dele resulte, cujos dados neles contidos acatam os partícipes.

#### **CLÁUSULA TERCEIRA - DAS ATRIBUIÇÕES COMUNS**

Para consecução do objeto estabelecido neste Protocolo de Intenções, constituem contribuições dos partícipes, na medida de suas possibilidades:

- a) executar as ações objeto deste Protocolo, assim como monitorar



CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO  
COMISSÃO TEMPORÁRIA DE DEFESA DA DEMOCRACIA

os resultados;

b) designar, no prazo de 30 dias, contados da publicação do presente instrumento, representantes institucionais incumbidos de coordenar sua execução;

c) responsabilizar-se por quaisquer danos porventura causados, dolosa ou culposamente, por seus colaboradores, servidores ou prepostos, ao patrimônio da outra parte, quando da execução deste Protocolo;

d) analisar resultados parciais, reformulando metas quando necessário ao atingimento do resultado final;

e) cumprir as atribuições próprias conforme definido neste instrumento;

f) disponibilizar recursos humanos, tecnológicos e materiais para executar as ações, mediante custeio próprio;

g) permitir o livre acesso a agentes da administração pública (controle interno e externo), a todos os documentos relacionados ao Protocolo de Intenções, assim como aos elementos de sua execução;

h) fornecer ao parceiro as informações necessárias e disponíveis para o atingimento do objeto pactuado;

i) manter sigilo das informações sensíveis (conforme classificação da Lei nº 12.527/2011 - Lei de Acesso à Informação - LAI) obtidas em razão da execução do Protocolo, somente divulgando-as se houver expressa autorização dos partícipes;

j) Observar os deveres previstos na Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD), adotando medidas eficazes para proteção de dados pessoais a que tenha acesso por força da execução deste Protocolo; e

k) obedecer às restrições legais relativas à propriedade intelectual, se for o caso.

l) levar imediatamente ao conhecimento dos demais partícipes fato que interfira no bom andamento das atividades decorrentes deste instrumento, para adoção das medidas reputadas adequadas ao caso;



CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO  
COMISSÃO TEMPORÁRIA DE DEFESA DA DEMOCRACIA

- m) dar publicidade das ações de conscientização e prevenção contra o assédio eleitoral e qualquer outro tipo de violência, restrição ou impedimento da participação política ativa ou passiva de qualquer pessoa em razão do gênero, raça, etnia, procedência nacional, orientação sexual etc.;
- n) criar de fluxos de recebimento e tratamento de denúncias, com objetivo de compartilhamento de informações e atividades, assim como de acompanhamento das providências adotadas;
- o) adotar taxonomia comum dos assuntos que constam no sistema de gestão de tabelas processuais unificadas do CNMP, para criação de uma base de dados unificada com relação às demandas eleitorais;
- p) promover a formação continuada na matéria para todos os membros dos ramos e unidades do Ministério Público, por meio de ações de integração das Procuradorias Regionais Eleitorais e das Coordenadorias Eleitorais de cada Estado;
- q) fornecer informações e orientações necessárias ao melhor desenvolvimento e fiel cumprimento do presente instrumento, com objetivo de compartilhamento de informações, atividades e resultados alcançados;
- r) acompanhar periodicamente o cumprimento dos termos da Recomendação CNMP nº 110, de 30 de abril de 2024, com a divulgação permanente dos dados e ações adotadas na prevenção e enfrentamento aos crimes tipificados no Código Eleitoral e na legislação especial e das medidas e ações administrativas eleitorais e cíveis correlatas;

**Subcláusula única.** As partes concordam em oferecer, em regime de colaboração mútua, todas as facilidades para a execução do presente instrumento, de modo a, no limite de suas possibilidades, não faltarem recursos humanos, materiais e instalações, conforme as exigências do Plano de Trabalho.



CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO  
COMISSÃO TEMPORÁRIA DE DEFESA DA DEMOCRACIA

**CLÁUSULA QUARTA - DAS ATRIBUIÇÕES DO CNMP**

Para viabilizar o objeto deste instrumento, o Conselho Nacional do Ministério Público – CNMP envidará esforços, na medida de suas competências, para:

- a) coordenar o desenvolvimento das atividades do presente Protocolo de Intenções;
- b) promover campanhas de divulgação à sociedade acerca da atuação do Ministério Público no combate a práticas atentatórias ao livre exercício dos direitos políticos e à liberdade de voto.
- c) coordenar eventos de caráter nacional com vistas à articulação de esforços entre unidades e ramos do Ministério Público brasileiro em matéria eleitoral.

**CLÁUSULA QUINTA - DAS ATRIBUIÇÕES DO CNPG**

Para viabilizar o objeto deste instrumento, o Conselho Nacional de Procuradores-Gerais – CNPG envidará esforços, na medida de suas competências, para:

- a) designar um membro de cada ramo e unidade do Ministério Público para compor grupo nacional de acompanhamento de demandas e planejamento e execução de plano de trabalho que trate das rotinas de atuação integrada em matéria eleitoral;
- b) cooperar no desenvolvimento das atividades do presente Protocolo de Intenções;

**CLÁUSULA SEXTA - DAS ATRIBUIÇÕES DA ESMPU E DO CDEMP**

Para viabilizar o objeto deste instrumento, a Escola Superior do Ministério Público da União – ESMPU e o Colégio de Diretores de Escolas e Centros de Estudos e Aperfeiçoamento dos Ministérios Públicos do Brasil – CDEMP envidarão esforços, na medida de suas competências, para:

- a) promover a formação continuada dos membros dos ramos e unidade do Ministério Público em prol da defesa da liberdade do voto;
- b) cooperar no desenvolvimento das atividades do presente Protocolo de Intenções.



CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO  
COMISSÃO TEMPORÁRIA DE DEFESA DA DEMOCRACIA

**CLÁUSULA SÉTIMA – DOS RECURSOS FINANCEIROS E PATRIMONIAIS**

Não haverá transferência voluntária de recursos financeiros ou doação de bens entre os partícipes para a execução do presente Protocolo de Intenções. As despesas necessárias à plena consecução do objeto acordado, tais como: pessoal, deslocamentos, comunicação entre os órgãos e outras que se fizerem necessárias, correrão por conta das dotações específicas constantes nos orçamentos dos partícipes.

**Subcláusula primeira.** As ações que implicarem repasse de recursos serão viabilizadas por intermédio de instrumento específico.

**Subcláusula segunda.** Os serviços decorrentes do presente instrumento serão prestados em regime de cooperação mútua, não cabendo aos partícipes quaisquer remunerações.

**CLÁUSULA OITAVA – DOS RECURSOS HUMANOS**

Os recursos humanos utilizados por quaisquer dos PARTICIPES, em decorrência das atividades inerentes ao presente Protocolo de Intenções, não sofrerão alteração na sua vinculação nem acarretarão quaisquer ônus ao outro partícipe.

**Subcláusula única.** As atividades não implicarão cessão de servidores, que poderão ser designados apenas para o desempenho de ação específica prevista no Protocolo de Intenções e por prazo determinado.

**CLÁUSULA NONA - DO PRAZO E VIGÊNCIA**

O prazo de vigência deste Protocolo de Intenções será de 5 anos a partir da assinatura, podendo ser prorrogado, mediante a celebração de aditivo.

**CLÁUSULA DÉCIMA - DAS ALTERAÇÕES**

O presente instrumento poderá ser alterado durante sua vigência, por mútuo entendimento entre os partícipes, mediante termo aditivo, desde que mantido o seu objeto.

**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DIREITOS INTELECTUAIS**

Os direitos intelectuais, decorrentes do presente Protocolo de Intenções, integram o patrimônio dos partícipes, sujeitando-se às regras da legislação específica. Mediante instrumento próprio, que deverá acompanhar o presente, devem ser acordados entre os



CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO  
COMISSÃO TEMPORÁRIA DE DEFESA DA DEMOCRACIA

mesmos o disciplinamento quanto ao procedimento para o reconhecimento do direito, a fruição, a utilização, a disponibilização e a confidencialidade, quando necessária.

**Subcláusula primeira.** Os direitos serão conferidos igualmente aos partícipes, cuja atuação deverá ser em conjunto, salvo se estipulado de forma diversa.

**Subcláusula segunda.** A divulgação do produto da parceria depende do consentimento prévio dos partícipes.

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA- DO ENCERRAMENTO

O presente Protocolo de Intenções será extinto:

- a) por advento do termo final, sem que os partícipes tenham até então firmado aditivo para renová-lo;
- b) por denúncia de qualquer dos partícipes, se não tiver mais interesse na manutenção da parceria, notificando o parceiro com antecedência mínima de 30 dias;
- c) por consenso dos partícipes antes do advento do termo final de vigência, devendo ser devidamente formalizado; e
- d) por rescisão.

**Subcláusula primeira.** Havendo a extinção do ajuste, cada um dos partícipes fica responsável pelo cumprimento das obrigações assumidas até a data do encerramento.

**Subcláusula segunda.** Se na data da extinção não houver sido alcançado o resultado, as partes entabularão acordo para cumprimento, se possível, de meta ou etapa que possa ter continuidade posteriormente, ainda que de forma unilateral por um dos partícipes.

#### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – DA PUBLICAÇÃO

O Conselho Nacional do Ministério Público providenciará a publicação resumida do presente Protocolo de Intenções e de seus aditamentos no Diário Oficial da União, até o quinto dia útil do mês seguinte ao de sua assinatura.

**Subcláusula única.** Os PARTÍCIPES deverão publicar o Protocolo de Intenções na página do sítio oficial da Administração Pública na internet.

#### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – DA PUBLICIDADE E DIVULGAÇÃO

A publicidade decorrente dos atos, programas, obras, serviços e campanhas, procedentes



CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO  
COMISSÃO TEMPORÁRIA DE DEFESA DA DEMOCRACIA

deste Protocolo de Intenções deverá possuir caráter educativo, informativo, ou de orientação social, dela não podendo constar nomes, símbolos ou imagens que caracterizem promoção pessoal de autoridades ou servidores públicos, nos termos do art. 37, §1º, da Constituição Federal.

**CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DOS CASOS OMISSOS**

As situações não previstas no presente instrumento serão solucionadas de comum acordo entre os partícipes, cujo direcionamento deve visar à execução integral do objeto.

E, por assim estarem plenamente de acordo, os partícipes obrigam-se ao total e irrenunciável cumprimento dos termos do presente instrumento, o qual lido e achado conforme, foi lavrado em 02 (duas) vias de igual teor e forma, que vão assinadas pelos representantes dos partícipes, para que produza seus legais efeitos, em Juízo ou fora dele.

Brasília, 11 de junho de 2024.

PAULO GUSTAVO GONET BRANCO  
Presidente do CNMP

JARBAS SOARES JÚNIOR  
Presidente do CNPG

RAQUEL BRANQUINHO PIMENTA MAMEDE NASCIMENTO  
Diretora-Geral da ESMFU

HERMES ZANETI JR.  
Presidente do CDEMP

ANTÔNIO EDÍLIO MAGALHÃES TEIXEIRA  
Conselheiro Nacional do Ministério Público Presidente da CTDD



Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de  
Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho – COORDIGUALDADE



97865894686602