



Cartilha sobre **Assédio Eleitoral**

No trabalho



Trabalho não tem partido.
Assédio eleitoral é ilegal: escolha com liberdade.



Sumário

APRESENTAÇÃO	3
O QUE É ASSÉDIO ELEITORAL NO TRABALHO?	4
PRÁTICAS PROIBIDAS NO AMBIENTE DE TRABALHO	7
ATENÇÃO AO USO DA TECNOLOGIA: PROPAGANDA E INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL (IA)	8
USO DOS CANAIS INSTITUCIONAIS	9
A JUSTIÇA NA PRÁTICA: DECISÕES IMPORTANTES	10
O QUE NÃO É ASSÉDIO ELEITORAL?	11
DEVERES DE EMPREGADORES E GESTORES	13
CONSEQUÊNCIAS LEGAIS E BASE JURÍDICA	14
ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT)	18
SOFREU ASSÉDIO? SAIBA COMO E ONDE DENUNCIAR	20
EXPEDIENTE	22





Apresentação

Com o propósito de prevenir e combater o assédio eleitoral nas organizações, esta cartilha orientativa foi elaborada para conscientizar sobre a importância de um ambiente de trabalho estritamente ético, profissional e democrático.

A cartilha foi desenvolvida para assegurar o cumprimento dos direitos fundamentais, a segurança jurídica, a plena liberdade de voto, a livre manifestação do pensamento e a neutralidade político-partidária nas organizações.

A Justiça do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho têm o compromisso permanente de promover ambientes de trabalho saudáveis, respeitosos e livres de qualquer forma de violência, pressão ou tratamento injusto.

Em períodos eleitorais, esse compromisso se fortalece com ações específicas de orientação e informação sobre práticas que possam atrapalhar a liberdade de escolha das trabalhadoras e trabalhadores.

O Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (TRT7-CE) e a Procuradoria Regional do Trabalho da 7ª Região (PRT7) atuam de forma conjunta na prevenção e no combate ao assédio eleitoral, garantindo que o ambiente de trabalho seja um espaço de respeito à democracia e à cidadania.



O que é Assédio Eleitoral no Trabalho?

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

A prática é considerada ilegal, mesmo que a tentativa de forçar o trabalhador não funcione, ou seja, mesmo que ele não mude seu voto.

Assédio Eleitoral Vertical e Horizontal: a Responsabilidade da Empresa

- O assédio vertical ocorre entre pessoas de níveis hierárquicos diferentes, dividindo-se em descendente (do chefe para o funcionário) e ascendente (do funcionário para o chefe).
- O assédio horizontal ocorre entre colegas de trabalho que estão no mesmo nível hierárquico.

Em ambos os casos é considerado um problema que pode afetar a saúde mental e o ambiente profissional. A empresa que conhece a situação e não adota qualquer medida pode ser responsabilizada por omissão.

Garantir um ambiente de respeito é um dever do empregador, e a omissão diante de práticas abusivas gera responsabilização judicial.



Quem pode sofrer?

Qualquer pessoa inserida no ambiente de trabalho, incluindo trabalhadores com ou sem carteira assinada, estagiários, terceirizados, servidores públicos e pessoas contratadas para prestar serviço.

O assédio eleitoral não atinge todos de maneira uniforme. Ele se torna mais agressivo quando direcionado a grupos historicamente vulnerabilizados (mulheres, pessoas negras e a comunidade LGBTQIAPN+). A tentativa de desqualificar o voto e a opinião dessas pessoas utilizando preconceitos estruturais é uma dupla violação de direitos, ofendendo tanto a liberdade política quanto a dignidade humana do(a) trabalhador(a).

Quem pode praticar?

A prática pode partir de empregadores, gestores, chefes, colegas de trabalho e até clientes ou terceiros.

Onde pode ocorrer?

O assédio eleitoral pode ocorrer no local de trabalho ou mesmo em ambientes externos, desde que em situações relacionadas ao trabalho.







Práticas Proibidas no Ambiente de Trabalho

O assédio eleitoral acontece por meio de atitudes que pressionam o trabalhador, como:

- **Ameaças e Coações**

Ameaçar diretamente com demissão, rebaixamento de cargo, perda de benefícios ou qualquer prejuízo caso o(a) trabalhador(a) não vote no(a) candidato(a) indicado(a) pela chefia, bem como ameaçar de forma velada, com afirmações do tipo “lembrem-se de que, se o(a) candidato(a) Fulano(a) ganhar, a economia vai piorar e vocês podem perder seus empregos...”

- **Promessas de Vantagens**

Prometer promoções, bônus ou folgas em troca de apoio político.

- **Obrigação de Fazer Propaganda**

Exigir que o(a) trabalhador(a) utilize roupas, adesivos, divulgue propaganda política ou participe de atos políticos de forma obrigatória, no ambiente de trabalho ou em ambiente externo.

- **Controle da Opinião Política**

Monitorar, interrogar ou tentar controlar posicionamentos políticos da equipe.

- **Discriminação no Recrutamento e Seleção**

É ilegal condicionar a contratação à opinião política do(a) candidato(a) ou realizar buscas em redes sociais com o objetivo de filtrar candidatos por sua ideologia. Perguntas sobre preferência partidária em entrevistas de emprego são consideradas invasivas e podem configurar dano moral pré-contratual.

- **Perseguição Ideológica**

Ofender, excluir ou perseguir colegas ou subordinados(as) por suas convicções políticas.





Atenção ao Uso da Tecnologia: Propaganda e Inteligência Artificial (IA)

O avanço digital exige novos cuidados nos canais da empresa, como e-mails, grupos de "WhatsApp", "Teams" e reuniões online.

Conforme as diretrizes da **Resolução TSE nº 23.610/2019**, alterada pelas **Resoluções TSE nº 23.732/2024 e nº 23.755/2026** (que integram as regras sobre propaganda eleitoral e as normativas sobre o uso de inteligência artificial):

- **Proibição de Propaganda**

É proibido utilizar espaços e canais da empresa para divulgação de propaganda eleitoral.

- **Uso Indevido de IA**

O uso de inteligência artificial para criar conteúdos falsos, como áudios ou vídeos manipulados, com o objetivo de constranger trabalhadores em grupos corporativos ou tentar influenciar o voto de forma enganosa, torna a situação ainda mais grave nas áreas trabalhista e eleitoral.



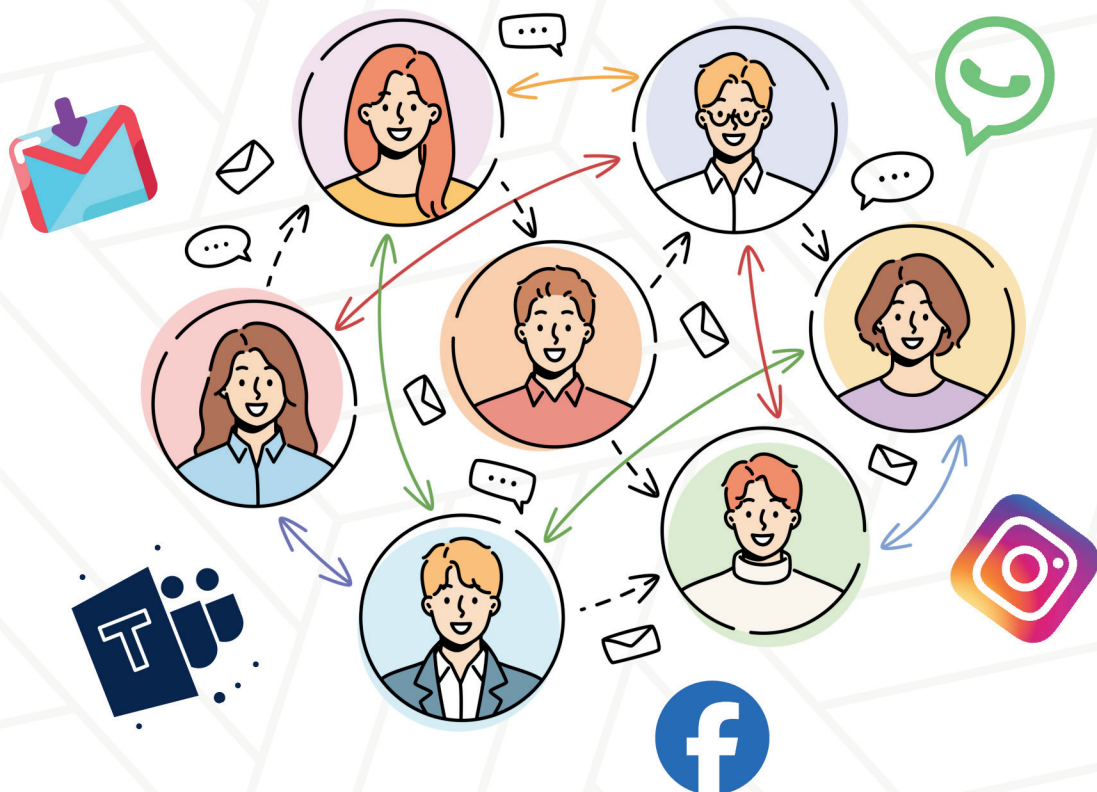


Uso dos Canais Institucionais

As ferramentas corporativas e tecnologias internas da empresa devem ser utilizadas exclusivamente para o desenvolvimento de atividades profissionais, garantindo um ambiente de trabalho neutro, seguro e em conformidade com a legislação eleitoral.

É terminantemente proibido o uso de e-mails institucionais, aplicativos de mensagens (WhatsApp), plataformas de colaboração (Microsoft Teams) ou reuniões online para:

- **Veicular propaganda partidária;**
- **Propagar manifestações ideológicas;**
- **Exercer qualquer tipo de coerção ou pressão política sobre trabalhadores e trabalhadoras.**





A Justiça na Prática: Decisões Importantes

O rigor da Justiça contra o Assédio Eleitoral

A Justiça do Trabalho não tolera violações à liberdade política.

Em um caso recente e marcante originário do TRT7-CE (Processo nº 0001427-70.2024.5.07.0034), a Vara do Trabalho do Eusébio condenou um empresário do ramo farmacêutico ao pagamento de direitos trabalhistas e indenização por danos morais a um ex-funcionário que sofria assédio por questões políticas.

A decisão foi confirmada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) e reforçou o entendimento de que a pressão eleitoral por parte do empregador desrespeita gravemente a dignidade, a honra e a liberdade do trabalhador, caracterizando abuso grave da posição de chefia.





O que NÃO é Assédio Eleitoral?

A liberdade de expressão é um direito fundamental. Nem toda opinião política no ambiente de trabalho configura assédio.

São atitudes permitidas:

- **Expressar opinião política de forma espontânea, sem pressão.**
- **Debates respeitosos entre colegas.**
- **Manifestações individuais sem imposição ou abuso de poder.**

Eleições Internas e Sindicais

As condutas relacionadas à participação, apoio, propaganda ou exercício do voto em eleições para escolha de dirigentes sindicais, representantes dos trabalhadores ou membros da Cipa (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio) não se enquadram no conceito de assédio eleitoral tratado nesta cartilha, pois estão sujeitas a um regime jurídico próprio.



Diferença para o Assédio Moral

O assédio moral é o gênero que abrange diversas formas de violência no trabalho. Ele se caracteriza por condutas abusivas, como humilhações, constrangimentos, isolamento, discriminação ou exigências desproporcionais, capazes de afetar a dignidade e a integridade física ou psicológica da pessoa trabalhadora.

O assédio eleitoral, por sua vez, é uma forma específica de assédio moral que ocorre quando essas condutas abusivas estão relacionadas a um pleito eleitoral. Ele se caracteriza por ações como coação, intimidação, ameaça ou promessa de vantagens com o objetivo ou o potencial de influenciar o voto, o apoio ou a manifestação política das trabalhadoras e dos trabalhadores. Em geral, está vinculado a um período eleitoral e pode comprometer não apenas o ambiente de trabalho, mas também o livre exercício da cidadania e da democracia.

Assim, enquanto o assédio moral pode ocorrer em qualquer situação no ambiente de trabalho, o assédio eleitoral se distingue por sua conexão direta com a eleição e pela tentativa de interferir na liberdade política do trabalhador. Ambos são formas de violência e devem ser igualmente prevenidos e combatidos, pois violam direitos fundamentais e prejudicam o ambiente laboral saudável.

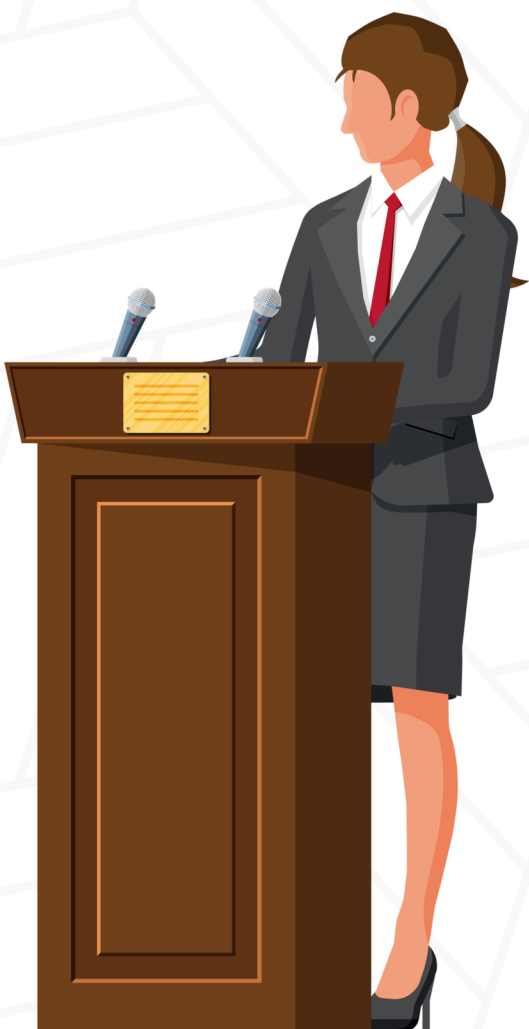




Deveres de Empregadores e Gestores

Para promover o respeito nas relações de trabalho, chefes e gestores devem:

- **Preservar um ambiente de trabalho harmonioso e respeitoso, assim como garantir a neutralidade político-partidária.**
- **Evitar pressão política, uso do cargo para influenciar votos e compartilhamento de campanhas em canais institucionais.**
- **Estabelecer regras claras de convivência e não tolerar qualquer tipo de pressão ou direcionamento político.**
- **Instituir ou fortalecer canais internos de denúncia anônima, assegurando que o trabalhador possa relatar pressões políticas de forma segura e livre de represálias, em estrita observância ao princípio da proteção contra retaliação.**
- **Proibir formalmente a utilização de listas de contatos, cadastros corporativos e canais de comunicação da empresa para o compartilhamento de notícias não checadas, fake news ou qualquer modalidade de desinformação de cunho eleitoral.**





Consequências Legais e Base Jurídica

A proteção contra o assédio eleitoral é ampla e pode gerar consequências graves, incluindo:

- obrigação de indenizar;
 - consequências trabalhistas, inclusive rescisão indireta do contrato de trabalho;
 - responsabilização criminal e eleitoral;
 - além das indenizações individuais aos trabalhadores lesados, a empresa pode ser condenada a pagar indenizações por dano moral coletivo;
- caso fique comprovado que uma demissão ocorreu por perseguição política ou como retaliação a uma denúncia de assédio, a Justiça do Trabalho pode determinar a imediata reintegração do funcionário ao cargo, com o pagamento de todos os salários do período em que ficou afastado.



A Atuação da Justiça do Trabalho

A Justiça do Trabalho adota procedimentos rigorosos e prioritários ao receber denúncias de assédio eleitoral. Algumas medidas aplicadas aos processos incluem:

- **Comunicação Imediata:**

O juiz comunicará imediatamente a existência da ação ao Ministério Público do Trabalho e ao Ministério Público Eleitoral.

- **Processo Autônomo e Prioritário:**

Se a ação contiver pedidos de assédio eleitoral junto ou cumulados com outras cobranças trabalhistas, o juiz fará o desmembramento do processo para que o assédio seja julgado de forma separada e com prioridade.

- **Rigor nos Acordos:**

A realização de um acordo judicial não dispensa o juiz de adotar as providências legais. Além disso, as partes devem especificar claramente se o acordo abrange o assédio eleitoral, não sendo aceita a "quitação genérica" para abafar o caso.

- **Transparência:**

O simples fato de a ação tratar de assédio eleitoral não garante que ela correrá em segredo de justiça. A restrição de publicidade só ocorre em exceções previstas na lei, por decisão fundamentada.

A proteção legal está baseada em normas como:

- **Constituição Federal**

Assegura a soberania do voto secreto e a plena liberdade de escolha, vedando qualquer tipo de coação. O cidadão possui o direito inalienável de não ser compelido a revelar ou validar suas convicções políticas.

- **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**

Atua como base normativa para fundamentar indenizações por danos morais e viabilizar a rescisão indireta quando a empresa descumpre seus deveres éticos e legais.

- **Código Eleitoral e Lei nº 9.504/1997**

Instrumentos que resguardam a integridade das eleições e definem os limites rigorosos para a propaganda eleitoral, combatendo abusos de poder.

- **Código Penal**

Utilizado de maneira acessória para punir condutas que configurem crimes contra a organização do trabalho ou a liberdade pessoal no contexto eleitoral.

- **Código de Processo Civil (CPC)**

Aplicado de forma supletiva ao rito trabalhista, oferece mecanismos de tutela de urgência para interromper imediatamente as práticas abusivas, garantindo a efetividade da proteção jurídica antes do pleito.



- **Resoluções TSE nº 23.610/2019, nº 23.732/2024 e nº 23.755/2026**

Normatizam a propaganda eleitoral e estabelecem o rigoroso combate à desinformação gerada pelo uso ilícito de tecnologias de Inteligência Artificial.

- **Recomendação Conjunta CSJT.GP.CGJT nº 28/2026**

Estabelece diretrizes e procedimentos para magistrados de primeiro e segundo graus sobre a tramitação prioritária de ações de assédio eleitoral, o desmembramento de processos, a comunicação imediata ao Ministério Público do Trabalho e Eleitoral, e o rigor na análise de acordos.

- **Resolução CSJT nº 452/2026**

Altera a Resolução CSJT nº 355/2023, definindo parâmetros específicos sobre o conceito de assédio eleitoral nas relações de trabalho, o uso obrigatório de marcadores próprios no sistema Pje para o devido monitoramento institucional e as ações permanentes de orientação aos usuários da Justiça do Trabalho.





Atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT)

Além das consequências judiciais e indenizatórias, a prática de assédio eleitoral também pode levar à atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT). O órgão pode adotar medidas para prevenir, interromper e reparar situações que violem a liberdade de voto e a dignidade dos trabalhadores.

Entre as principais ações do MPT estão:

- **Notificação Recomendatória**, estabelecendo prazo para que o empregador pare imediatamente a conduta irregular e adote medidas para evitar novas ocorrências;
- **Determinação de medidas voltadas à retratação ou correção de informações falsas ou ofensivas** divulgadas no ambiente de trabalho, especialmente quando utilizadas para constranger, intimidar ou influenciar a escolha política de trabalhadores;
- **Celebração de Termo de Ajuste de Conduta (TAC)**, com previsão de obrigações de fazer e de não fazer, sob pena de multa, além da reparação por danos morais individuais e coletivos;



- **Ajuizamento de Ação Civil Pública**, visando à interrupção das práticas ilícitas, à reparação dos danos causados e à proteção coletiva dos trabalhadores;
- **Pedido de condenação por dano moral coletivo**, quando a conduta comprometer direitos fundamentais dos trabalhadores e a regularidade do ambiente de trabalho;
- **Aplicação das sanções previstas na Lei nº 9.029/1995**, nos casos de discriminação por convicção política, podendo incluir multa administrativa e a proibição de obter empréstimos e financiamentos em instituições financeiras oficiais.

Importante: a eventual retratação espontânea do empregador não impede o exercício do direito de resposta pelo ofendido nem afasta a possibilidade de reparação por danos morais, individuais ou coletivos. Também não exclui a adoção das medidas extrajudiciais e judiciais cabíveis pelo Ministério Público do Trabalho.





Sofreu Assédio? Saiba como e onde denunciar

Se você for vítima, guarde provas como mensagens, áudios, e-mails e nomes de testemunhas. Anote datas e evite responder sob pressão.

O TRT7-CE e o MPT atuam juntos para garantir uma investigação cuidadosa dos fatos, com proteção da identidade do denunciante.

Denuncie pelos canais oficiais:

- **Ministério Público do Trabalho (MPT)**

Pelo portal nacional: Ministério Público do Trabalho
(<https://mpt.mp.br/assedio-eleitoral>)

Denúncia presencial: Avenida Almirante Barroso, 466, Praia de Iracema - Fortaleza - Ceará

- **TRT da 7ª Região**

Por meio da Ouvidoria, Ouvidoria da Mulher e formulários eletrônicos institucionais.

Formulário Eletrônico:

<https://www.trt7.jus.br/index.php/ouvidoria-portal/denuncia-de-assedio-eleitoral> (24h)

WhatsApp/Telefone: (85) 3388-9308 / (85) 99167-1607
(dias úteis, 7h30 às 15h30)

E-mail: ouvidoria@trt7.jus.br

- **Apoio Sindical e Coletivo**

Os sindicatos possuem legitimidade para ajuizar ações civis públicas contra empresas que praticam assédio eleitoral sistêmico. Se você presenciar uma prática que atinja todo um setor ou departamento, comunique também o seu Sindicato para que medidas coletivas de proteção sejam adotadas junto ao MPT e/ou à Justiça do Trabalho.

**Trabalho não tem partido.
Assédio eleitoral é ilegal: escolha com
liberdade.**





Expediente

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO (CE)

Fernanda Maria Uchôa de Albuquerque, Desembargadora Presidente do TRT7-CE

Durval César de Vasconcelos Maia, Desembargador do Trabalho

Adalberto Ellery Barreira Neto, Juiz de Cooperação

Jaime Luis Bezerra Araújo, Juiz de Cooperação para o interior do Estado

Marcus Rógenes Gomes Veras, Diretor da Divisão de Projetos Judiciários

Ednevaldo Medeiros Pereira, Secretário-Geral Judiciário

Deven Moura Miller, Assessora de Governança de Contratações, Obras e Sustentabilidade

Marjorie Helen Meyer Marshall, Diretora da Coordenadoria de Comunicação Social

Mário Bruno Silva de Paula, Estagiário da Escola Judicial (diagramação e ilustração)

ELEIÇÕES

2026



Expediente

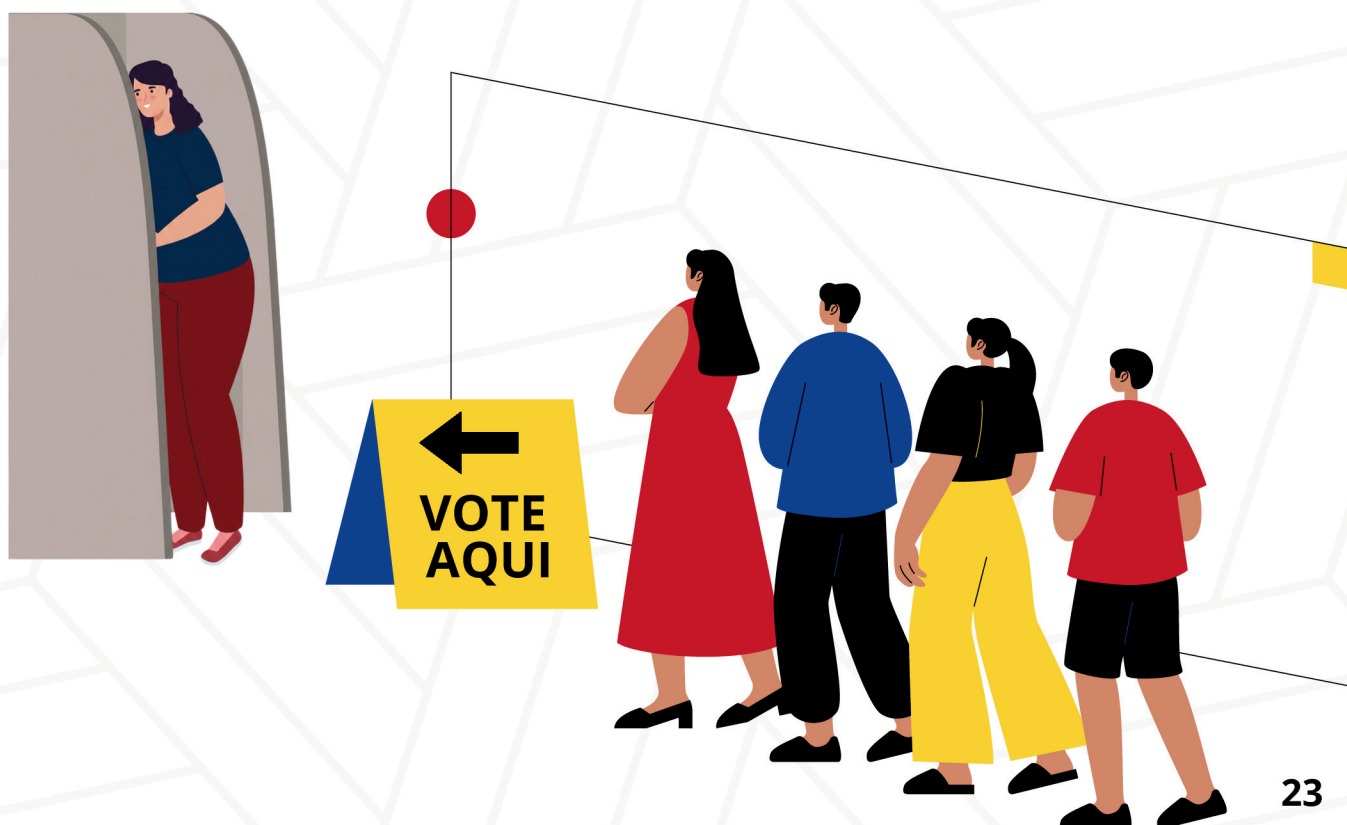
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (CE)

Igor Sousa Gonçalves, Coordenador Nacional da Coordigualdade do MPT

Ana Valéria Targino de Vasconcelos, Procuradora-Chefe do MPT-CE e
Coordenadora Regional da Coordigualdade

Márcio Antônio Pontes Ibiapina, Assessor Jurídico do Gabinete da
Procuradora-chefe do MPT-CE

Mikaela Pereira Sampaio, Chefe da Assessoria de Comunicação do
Gabinete da Procuradora-chefe do MPT-CE



REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL

TÍTULO ELEITORAL

NOME DO ELEITOR _____

DATA DE NASCIMENTO _____ Nº INSCRIÇÃO _____ D.V. _____ ZONA _____ SEÇÃO _____

MUNICÍPIO / UF _____ DATA DE EMISSÃO _____

JUIZ ELEITORAL _____

VÁLIDO SOMENTE COM MARCA D'ÁGUA - JUSTIÇA ELEITORAL

