



A atuação do Ministério Público do Trabalho no combate ao assédio eleitoral: instrumentos de garantia do voto livre e secreto nas relações de trabalho

The Role of the Labor Prosecutor's Office in combating electoral harassment: instruments for safeguarding the free and secret vote in labor relations

La Actuación del Ministerio Público del Trabajo en el combate al acoso electoral: instrumentos para garantizar el voto libre y secreto en las relaciones laborales

Ingrid Luize Bonadiman Arakaki

Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS)

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8743212279611328>

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0158-439X>

RESUMO

Introdução: O artigo examinou a atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT) no enfrentamento ao assédio eleitoral nas relações de trabalho, situando o voto livre e secreto como direito humano fundamental. Partiu-se da contextualização histórica dos direitos humanos e de sua interdependência com o trabalho digno e a participação política.

Objetivo: Demonstrou-se a relevância do papel institucional do MPT na prevenção e repressão de práticas de assédio eleitoral, evidenciando sua contribuição para a proteção da democracia e da cidadania no ambiente laboral.

Metodologia: Adotou-se pesquisa bibliográfica e documental, com análise de tratados internacionais, legislação brasileira, resoluções institucionais e jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, além de documentos técnicos do MPT.

Resultados: Verificou-se que o assédio eleitoral é reconhecido como violação de direitos fundamentais e que o MPT atua como agente essencial na articulação de medidas preventivas e repressivas, fortalecendo a liberdade política do trabalhador.

Conclusão: Verificou-se que o assédio eleitoral foi reconhecido como violação de direitos fundamentais e que o MPT atuou como agente essencial na articulação de medidas preventivas e repressivas, fortalecendo a liberdade política do trabalhador.

PALAVRAS-CHAVE: cidadania; liberdade de voto; relações de trabalho.

ABSTRACT

Introduction: The article examined the role of the Labor Prosecutor's Office (MPT) in addressing electoral harassment in labor relations, framing the free and secret vote as a fundamental human right. It began with a historical

overview of human rights and their interdependence with decent work and political participation.

Objective: It demonstrated the relevance of the MPT's institutional role in preventing and repressing electoral harassment practices, highlighting its contribution to the protection of democracy and citizenship in the workplace.

Methodology: A bibliographical and documentary research was adopted, analyzing international treaties, Brazilian legislation, institutional resolutions, and case law from the Superior Labor Court, as well as technical documents issued by the MPT.

Results: It was found that electoral harassment is recognized as a violation of fundamental rights and that the MPT acts as an essential agent in articulating preventive and repressive measures, strengthening workers' political freedom.

Conclusion: It was verified that electoral harassment was recognized as a violation of fundamental rights and that the MPT played an essential role in coordinating preventive and repressive measures, reinforcing workers' political freedom.

KEYWORDS: citizenship; freedom of vote; labor relations.

RESUMEN

Introducción: El artículo examinó la actuación del Ministerio Público del Trabajo (MPT) en el enfrentamiento del acoso electoral en las relaciones laborales, situando el voto libre y secreto como un derecho humano fundamental. Partió de una contextualización histórica de los derechos humanos y de su interdependencia con el trabajo decente y la participación política.

Objetivo: Demostró la relevancia del papel institucional del MPT en la prevención y represión de las prácticas de acoso electoral, evidenciando su contribución a la protección de la democracia y de la ciudadanía en el entorno laboral.

Metodología: Se adoptó una investigación bibliográfica y documental, con análisis de tratados internacionales, legislación brasileña, resoluciones institucionales y jurisprudencia del Tribunal Superior del Trabajo, además de documentos técnicos del MPT.

Resultados: Se verificó que el acoso electoral es reconocido como una violación de los derechos fundamentales y que el MPT **actúa** como un agente esencial en la articulación de medidas preventivas y represivas, fortaleciendo la libertad política de los trabajadores;

Conclusión: Se constató que el acoso electoral fue reconocido como una violación de los derechos fundamentales y que el MPT desempeñó un papel esencial en la articulación de medidas preventivas y represivas, reforzando la libertad política de los trabajadores.

PALABRAS CLAVE: ciudadanía; libertad de voto; relaciones laborales.



INTRODUÇÃO

A democracia pressupõe, entre seus pilares fundamentais, a liberdade de voto e a igualdade de condições para o exercício da cidadania. No entanto, o ambiente de trabalho, permeado por relações de poder e dependência econômica, apresentou-se, em determinadas situações, como espaço de coerção e manipulação política, caracterizando o assédio eleitoral.

O problema investigado neste artigo consistiu em compreender como tais práticas afetaram a liberdade de escolha do trabalhador e como as instituições públicas responderam a essas violações.

O objetivo do estudo foi analisar a atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT) no combate ao assédio eleitoral, compreendido como prática atentatória à liberdade de voto e à dignidade no ambiente de trabalho.

Busca-se verificar a hipótese de que a proteção ao voto livre e secreto integra o rol dos direitos humanos e relaciona-se diretamente ao direito ao trabalho decente, ambos resguardados pelo sistema jurídico internacional e pela Constituição Federal de 1988.

A metodologia empregada foi teórico-normativa, com base em pesquisa bibliográfica e documental. Foram examinados tratados internacionais, legislações nacionais, resoluções institucionais e precedentes dos Tribunais do Trabalho, como a Resolução CSJT n. 355/2023 e as Notas Técnicas n. 01/2022 e n. 01/2024 do MPT, que estabelecem diretrizes para prevenção e repressão do assédio eleitoral. Também foram analisadas iniciativas do MPT, como orientações técnicas e ações civis públicas, com vistas a promover uma cultura democrática nas relações laborais.

Por fim, o artigo organizou-se em quatro seções principais: a primeira abordou a contextualização histórica e normativa dos direitos humanos e políticos; a segunda tratou da conceituação do assédio eleitoral e de sua caracterização jurídica; a terceira examinou as iniciativas institucionais do MPT no enfrentamento do problema; e a quarta apresentou análise da jurisprudência recente, culminando nas considerações finais.



1 Contextualização histórica e fundamentos dos direitos humanos ao trabalho e ao voto

Especialmente como resposta às barbáries ocorridas durante as Guerras Mundiais, a sociedade internacional reconhece a necessidade de adotar uma visão integral do ser humano, capaz de assegurar condições mínimas de existência e de prevenir novos conflitos. Esse movimento inaugura um sistema normativo voltado à promoção da dignidade humana e exige a criação de organizações internacionais capazes de zelar pela efetividade desses direitos.

Após o fim da Primeira Guerra Mundial (1914-1918), a Conferência de Paz de Paris (1919-1920) reúne os 27 países vencedores para definir as condições de paz e estabelecer um sistema de diplomacia multilateral, criando a Liga das Nações. Dentre os tratados celebrados, destaca-se o Tratado de Versalhes, no qual a Alemanha assume a responsabilidade pelo conflito e se compromete com a reparação dos danos.

Além de prever cláusulas políticas, militares e diplomáticas, o Tratado de Versalhes inclui como anexo a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Sua instituição representou o reconhecimento de que a paz universal só pode ser alcançada por meio da justiça social e da proteção das condições de trabalho.

Nesse momento inicial, a OIT voltou-se à regulamentação da jornada de trabalho, ao combate ao desemprego, à fixação de salário digno, à prevenção de acidentes e doenças ocupacionais e à proteção contra a exploração de mulheres, idosos e crianças, consolidando o trabalho como elemento essencial de dignidade humana.

Em 1944, a Constituição da OIT¹ e a Declaração de Filadélfia² reafirmaram os princípios fundantes da organização e estabeleceram a justiça social como objetivo

¹ OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho.** [Genebra: OIT, 1919]. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:62:0::NO::P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907. Acesso em: 9 set. 2025.

² SÜSSEKIND, Arnaldo. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia).** In: SÜSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT e outros tratados.** 3. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 13-30. Disponível em:



central. Entre os princípios consagrados, destacaram-se a afirmação de que o trabalho não é mercadoria, que a liberdade de expressão e de associação é indispensável ao progresso, e que a pobreza constitui ameaça à prosperidade coletiva.

No ano seguinte, a Carta das Nações Unidas de 1945³ consolidou o sistema global de proteção aos direitos humanos, prevendo cooperação internacional para promover respeito às liberdades fundamentais sem discriminação.

Em 1948, a Assembleia Geral da ONU aprova a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH)⁴, que se torna marco normativo da dignidade humana. Seus trinta artigos consagram garantias universais de liberdade, igualdade e participação política, atribuindo aos Estados a obrigação de assegurar sua efetividade.

Nela, o voto é protegido como expressão máxima da soberania popular (art. 21) e o trabalho é reconhecido como meio de assegurar existência compatível com a dignidade humana (art. 23). Comparato⁵ ressalta que tal reconhecimento decorre da convicção de que todo ser humano merece respeito por sua simples condição de pessoa.

O avanço desse sistema internacional continua com a adoção, em 1966, dos Pactos Internacionais sobre Direitos Civis e Políticos (PIDCP)⁶ e sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC)⁷. O primeiro reafirma a participação política

https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/Constituicao_OIT.html#ConstOIT. Acesso em: 9 set. 2025.

³ BRASIL. Decreto n. 19.841, de 22 de outubro de 1945. Promulga a Carta das Nações Unidas, da qual faz parte integrante o anexo Estatuto da Corte Internacional de Justiça, assinada em São Francisco, a 26 de junho de 1945, por ocasião da Conferência de Organização Internacional das Nações Unidas. [Brasília, DF: Presidência da República, 1945]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/d19841.htm. Acesso em: 10 set. 2025.

⁴ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Resolução n. 217-A da Assembleia Geral de Paris de 19 de dezembro de 1948. [ONU, Genebra, s.d.]. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/portuguese?LangID=por>. Acesso em: 19 jul. 2025.

⁵ COMPARATO, Fábio Konder. *A afirmação histórica dos direitos humanos*. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. p. 13.

⁶ BRASIL. Decreto n. 592, de 6 de julho de 1992. Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos de 1966. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, ano 130, n. 128, p. 8716, 6 jul. 1992. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm. Acesso em: 27 jun. 2023.

⁷ BRASIL. Decreto n. 591, de 6 de julho de 1992. Pacto Internacional Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, ano 130, n. 128, p. 8713, 7 jul.



livre de discriminação e garante eleições periódicas, autênticas e realizadas por voto secreto (art. 25). O segundo assegura condições de trabalho justas e favoráveis, incluindo salário equitativo, promoção sem discriminação, repouso e férias remuneradas (art. 7º).

Essa evolução histórica e normativa demonstra que o trabalho digno e o voto universal e secreto são pilares indissociáveis da justiça social e da democracia. Perez-Luño⁸ define os direitos humanos como “o conjunto de faculdades e instituições que, em cada momento histórico, concretizam as exigências da dignidade, da liberdade e da igualdade humanas”, devendo ser reconhecidos pelos ordenamentos jurídicos nacionais e internacionais.

No Brasil, esses direitos são positivados na Constituição Federal de 1988 e na Consolidação das Leis do Trabalho. Entretanto, persiste o desafio de impedir que a relação de trabalho seja instrumentalizada para coagir ou manipular o voto do trabalhador.

Esse é o problema que motiva a análise deste artigo: como garantir, em um contexto de relações laborais assimétricas e crescente polarização política, a efetividade dos direitos fundamentais ao trabalho digno e ao voto livre e secreto.

1.1 A inclusão do combate ao assédio eleitoral como pauta no direito internacional do trabalho - Convenção n. 190 da OIT

Como visto, o zelo pelos direitos políticos dos indivíduos sempre foi preocupação central do direito internacional. Especificamente na seara trabalhista, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) já abordava a temática desde 1968, quando promulgou a Convenção n. 111.

Este importante instrumento internacional reafirma os princípios de igualdade e dignidade e estabelece a obrigação dos Estados-membros de eliminar toda forma

1992. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 27 jun. 2023.

⁸ PEREZ-LUÑO, Antonio-Enrique. *Derechos Humanos, Estado de Derecho y Constitución*. 8. ed. Madrid: Tecnos, 1999. p. 48.



de discriminação nas relações de trabalho, inclusive aquela baseada em opinião política:

Para os fins da Convenção, adotou-se o seguinte conceito à discriminação:

ARTIGO 1º

1. Para fins da presente convenção, o termo "discriminação" compreende:

a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;⁹

Tal como ocorre com outros tratados de direitos humanos, a Convenção n. 111 determina que os Estados internalizem seus preceitos, incorporando-os às normas internas e às políticas públicas, promovendo cooperação entre empregadores, trabalhadores e governos para assegurar sua efetividade.

Mais recentemente, a OIT avançou ao adotar, em 2019, a Convenção n. 190, que define com precisão o conceito de violência e assédio no mundo do trabalho, reconhecendo-os como violações de direitos humanos. O texto conceitua o assédio como “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 (...)”¹⁰.

A norma encontra-se em processo de ratificação pelo Brasil desde 2023 e, em caso de aprovação com o quórum qualificado de 3/5 em dois turnos em ambas as Casas do Congresso Nacional, seus preceitos passarão a ter status de emenda constitucional, integrando o rol de direitos e garantias fundamentais da Constituição Federal (EC n. 45/2004).

O conceito de assédio introduzido pela Convenção nº 190 é amplo e engloba o chamado assédio moral, entendido como toda conduta abusiva que, por sua

⁹ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Convenção n. 111 sobre discriminação (emprego e ocupação)**. Genebra: ILO, 1958. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111. Acesso em: 10 ago. 2025.

¹⁰ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Convenção n. 190 sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho**. Genebra: ILO, 2019. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO. Acesso em: 9 set. 2025.



repetição ou intensidade, atenta contra a dignidade ou integridade psíquica do trabalhador, comprometendo o ambiente laboral e a saúde mental¹¹.

O assédio eleitoral, por sua vez, configura uma espécie específica de assédio moral, pois, embora mantenha a natureza de violência psicológica e abuso de poder, distingue-se por ter finalidade política: constranger o trabalhador a apoiar determinado candidato, ideologia ou partido. Assim, além de violar direitos trabalhistas, essa conduta afronta também liberdades políticas e direitos humanos, articulando o campo laboral e o democrático em uma mesma esfera de proteção.

A inclusão dessa perspectiva na Convenção nº 190 reforça a importância de políticas públicas e institucionais voltadas não apenas à repressão, mas também à prevenção de todas as formas de assédio, inclusive aquelas relacionadas à coerção política, assegurando um ambiente de trabalho livre de violência, discriminação e intimidação.

Partindo para o plano interno, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) editou a Resolução CSJT n. 355/2023, regulamentando os procedimentos nas ações que envolvam assédio eleitoral e fornecendo conceituação expressa:

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.¹²

Em consonância, a cartilha do Ministério Público do Trabalho (MPT) intitulada Assédio Eleitoral no Trabalho¹³ indica que a conduta assediadora pode ocorrer não

¹¹ HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

¹² CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (Brasil). Resolução n. 355/CSJT, de 28 de abril de 2023. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3721, p. 4-5, 15 maio 2023. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/215819>. Acesso em: 10 set. 2025.

¹³ BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Cartilha: assédio eleitoral**. 1. ed. Brasília, DF: MPT, 2024. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/cartilhassedioeleitoral-2.pdf>. Acesso em: 22 set. 2025.



apenas no local físico de prestação de serviços, mas também em ambientes virtuais e situações relacionadas ao trabalho, como redes sociais, treinamentos e eventos corporativos.

O documento ainda diferencia o assédio eleitoral do assédio por orientação política, explicando que o primeiro ocorre no período eleitoral com o objetivo de influenciar o resultado de determinado pleito, enquanto o segundo pode ocorrer em qualquer momento, independentemente de eleições.

Importante esclarecer que, como bem destaca Araujo¹⁴, o assédio eleitoral não pode ser confundido com atos válidos da democracia, tais como o debate e o convencimento político. A ilegalidade reside na assimetria da relação de trabalho, na qual o empregador, pode vir a interferir no livre exercício da cidadania de seus empregados.

Todavia, a linha entre atos válidos e assediadores é tênue e, ainda de acordo com a autora, não se pode validar supostas ingenuidades dos empregadores durante o pleito eleitoral, já que são detentores do poder diretivo e, ainda, devem zelar pela higidez do meio ambiente de trabalho, mantendo-o livre de quaisquer atos que possam pôr em risco a saúde e a segurança.

Dessa forma, esta pesquisa concentra-se no estudo do assédio eleitoral, entendido como aquele praticado durante o período de eleições, visando direcionar a orientação política ou forçar o engajamento de trabalhadores em manifestações partidárias.

Destaca-se, ainda, que o sujeito ativo dessa prática não se limita ao empregador ou às chefias: pode abranger prepostos, colegas de trabalho e terceiros, desde que a conduta ocorra no ambiente físico ou virtual do trabalho, ou em atividades externas relacionadas à relação laboral.

¹⁴ ARAUJO, Adriane Reis de. Assédio eleitoral no mundo do trabalho: ações para a defesa da liberdade ideológica de trabalhadores. **Revista Trabalho, Direito e Justiça**, Curitiba, v. 3, n. 3, p. 8-9, 2025.



2 A atuação do Ministério Público do Trabalho no combate ao assédio eleitoral

Consagrado no art. 127 da Constituição Federal como instituição permanente e essencial à função jurisdicional do Estado, o Ministério Público tem por incumbência a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis. A Constituição de 1988 representou marco decisivo ao desvincular o órgão do Poder Executivo, assegurando-lhe autonomia funcional e administrativa, requisito essencial para que pudesse exercer sua missão de forma independente e em prol da sociedade.

No âmbito trabalhista, o Ministério Público do Trabalho é responsável por garantir esses valores no contexto das relações de trabalho. Considerando que o assédio eleitoral atenta simultaneamente contra a liberdade política dos trabalhadores e contra a higidez do regime democrático, cabe ao MPT coibir tais práticas, identificar seus autores e buscar a reparação dos danos causados à coletividade.

Para isso, o órgão atua em diferentes frentes, valendo-se de mecanismos extrajudiciais, como procedimentos administrativos (notícias de fato, procedimentos preparatórios e inquéritos civis) instaurados a partir de denúncias de cidadãos, de outros órgãos ou de ofício, com o objetivo de solucionar a irregularidade ou, se necessário, reunir elementos para propositura de Ação Civil Pública.

No enfrentamento ao assédio eleitoral, o MPT não se limita a responder a condutas isoladas, mas busca afirmar valores democráticos no mundo do trabalho. O assédio eleitoral instrumentaliza a relação de subordinação empregatícia para fins de manipulação política, violando o princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), o valor social do trabalho (art. 1º, IV) e a liberdade de consciência e manifestação política (arts. 5º, VI e VIII, e 14, CF).

O órgão, assim, assume função estratégica de resistência contra o chamado voto de cabresto contemporâneo, que resgata práticas históricas de coronelismo e patrimonialismo. Por meio de inquéritos civis, recomendações, termos de ajustamento de conduta (TACs) e ações civis públicas, exerce papel repressivo e, sobretudo, pedagógico e transformador.



A relevância dessa atuação ficou evidente nas eleições de 2022, quando, em razão da polarização política e da maior conscientização dos trabalhadores, houve aumento expressivo no número de denúncias. De acordo com o Relatório de Atividades - Assédio Eleitoral, Eleições 2022 da Coordigualdade¹⁵, foram registradas 2.838 denúncias até 07/11/2022, data de instalação do Gabinete de Transição Governamental.

Visando uma atuação rápida e estratégica, além da união de esforços entre as Procuradorias, a supracitada Coordenadoria emitiu a Nota Técnica / Coordigualdade n. 001/2022¹⁶, a fim de orientar a atuação dos membros do MPT na condução de casos envolvendo o assédio eleitoral, especialmente através da expedição de Recomendação:

- 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;
 - 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 pela ausência decorrente da participação no processo eleitoral;

¹⁵ BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades. **Assédio eleitoral - eleições 2022**: relatório de atividades. Brasília: MPT, 2022. Disponível em: <https://www.tse.jus.br/comunicacao/arquivos/relatorio-assedio-eleitoral-eleicoes-2022-do-mpt-em-15-12.2022/@@display-file/file/TSE-relatorio-atividades-assedio-eleitoral-eleicoes-2022-mpt-versao-final.pdf>. Acesso em: 15 dez. 2025.

¹⁶ BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Nota Técnica n. 01/2022 - Coordigualdade/MPT**. Nota Técnica para a atuação do Ministério Público do Trabalho em face das denúncias sobre prática de assédio eleitoral no âmbito do mundo do trabalho. Brasília, DF: MPT, 2022. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nt-assedio-eleitoral.pdf>. Acesso em: 10 set. 2025.



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.

Já em 2024, o MPT amplia sua atenção para o assédio eleitoral ocorrido no âmbito da Administração Pública Municipal, editando a Nota Técnica n. 01/2024 - CONAP/MPT e Coordigualdade/MPT¹⁷. O documento estabelece princípios e diretrizes específicas para prevenir e reprimir a prática, abrangendo tanto os órgãos da administração direta e indireta quanto empresas prestadoras de serviços terceirizados.

A Nota Técnica define o assédio eleitoral como toda forma de coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento com o objetivo de influenciar, manipular ou direcionar o voto, apoio ou manifestação política de trabalhadores, seja em ambiente presencial ou virtual, durante ou fora da jornada de trabalho. Além de qualificar essas práticas como ilícitos trabalhistas, o texto alerta que elas podem configurar abuso de poder econômico ou político e até mesmo crime eleitoral, com repercussões nas esferas trabalhista, cível, eleitoral e penal.

Para além da repressão, a Nota adota uma perspectiva preventiva, recomendando às administrações municipais a implementação de programas de *compliance* e integridade voltados à ética e à imparcialidade durante o período eleitoral. Entre as medidas sugeridas, destacam-se a capacitação de gestores públicos, a ampla divulgação de cartazes informativos e a criação de canais de denúncia para os trabalhadores.

¹⁷ BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Nota Técnica n. 01/2024 - 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, 21 jun. 2024. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nt-n-01-2024-coordigualdade-e-conap-assedio-eleitoral.pdf>. Acesso em: 10 set. 2025.



A efetividade das ações pôde ser evidenciada com o Relatório de Atividades de 2024¹⁸, no qual os dados mostraram que, até 15/11/2024, foram recebidas 905 notícias de fato em todo o país, com destaque para as regiões Nordeste e Sudeste, chamando-se atenção a expressiva participação da Administração Pública nos casos denunciados, que representou 45,19% do total.

Outro ponto relevante é a natureza predominantemente preventiva da atuação do MPT, com a emissão de 401 recomendações e celebração de 49 TACs, o que demonstra uma preferência por soluções extrajudiciais céleres e por mecanismos de conformidade institucional.

O relatório sugere que a maioria das ocorrências se concentrou antes do primeiro turno, o que difere do padrão das eleições presidenciais de 2022, quando o pico de denúncias ocorreu entre os turnos. Essa mudança revela que a antecipação das campanhas de conscientização e a ampliação dos canais de denúncia podem ter contribuído para um monitoramento mais tempestivo das condutas ilícitas, fortalecendo a proteção do ambiente de trabalho e a garantia da liberdade de voto.

Com isso, o MPT reafirma seu papel de guardião do meio ambiente de trabalho e garante que o direito ao voto seja exercido de forma livre, secreta e consciente, evitando que a estrutura administrativa ou as relações de subordinação sejam instrumentalizadas como meios de pressão política.

Essa abordagem evidencia que o enfrentamento do assédio eleitoral não pode se restringir a respostas pontuais, mas deve integrar uma estratégia de transformação estrutural. É necessário promover educação em direitos, fortalecer a cultura democrática nas relações de trabalho e estimular a participação cidadã, criando condições para que os trabalhadores não apenas sejam protegidos, mas também empoderados.

Nessa perspectiva, o MPT atua não apenas como fiscal da lei, mas como agente de transformação social, mediando valores constitucionais e realidade laboral em um

¹⁸ BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Assédio eleitoral - eleições 2024: relatório de atividades**. Brasília: MPT, 2024. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/assedio-eleitoral-eleicoes-2024-relatorio-de-atividades-web.pdf>. Acesso em: 22 set. 2025.



país marcado por desigualdades históricas. A consolidação da democracia exige a interpretação das normas trabalhistas em harmonia com a Constituição e com os tratados internacionais de direitos humanos, fortalecendo o papel de instituições como a Fiscalização do Trabalho, o próprio MPT e a Justiça do Trabalho.

3 O entendimento dos Tribunais nas Ações Cíveis Públicas ajuizadas pelo MPT, visando a coibição do assédio eleitoral

Observa-se que a atuação do Ministério Público do Trabalho no combate ao assédio eleitoral desempenha papel fundamental não apenas na preservação do regime democrático e na proteção da liberdade de voto dos trabalhadores, mas também na efetividade dos tratados e convenções internacionais de direitos humanos ratificados pelo Brasil.

Em especial, destacam-se as Convenções n. 87¹⁹ (Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Sindicalização) e n. 111²⁰ (Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação) da OIT, que asseguram a não discriminação nas relações laborais e a liberdade de manifestação de convicções políticas. Ao coibir práticas de coerção ou de manipulação do voto, o MPT concretiza compromissos internacionais assumidos pelo país, reafirmando a necessidade de que o trabalho seja exercido em condições de liberdade, dignidade e respeito às escolhas individuais.

Essa função de concretização de direitos coloca o MPT como guardião não apenas da Constituição Federal, mas também da ordem internacional de direitos humanos. Sua atuação conecta o plano interno ao plano global, alinhando as políticas de fiscalização e de repressão às recomendações de organismos multilaterais, especialmente da OIT e, nessa perspectiva, o órgão atua como agente de integração

¹⁹ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Convenção n. 87 sobre a liberdade sindical e a proteção do direito sindical.** Genebra: ILO, 1948. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312232:NO. Acesso em: 8 set. 2025.

²⁰ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Convenção n. 111 sobre discriminação (emprego e ocupação).** Genebra: ILO, 1958. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111. Acesso em: 10 ago. 2025.



normativa, garantindo que o Brasil avance no cumprimento de suas obrigações internacionais em matéria de trabalho decente, igualdade de oportunidades e fortalecimento das instituições democráticas no ambiente laboral.

Com o objetivo de verificar como o Poder Judiciário tem interpretado e aplicado as normas de proteção ao trabalho e à liberdade política, esta seção dedica-se à análise de precedentes relevantes do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Serão examinadas, em especial, as Ações Civas Públicas propostas pelo MPT em que se discutem a ocorrência de assédio eleitoral nas relações laborais e nas quais houve aplicação direta ou indireta das Convenções da OIT, notadamente a nº 111 e, mais recentemente, a nº 190.

De acordo com os Relatórios de Atividades²¹ já mencionados no tópico anterior, em 2022, o MPT ajuizou 50 Ações Civas Públicas relacionadas ao assédio eleitoral. O ajuizamento das ACPs foi uma medida estratégica para enfrentar casos em que não houve cumprimento espontâneo de recomendações ou celebração de TACs, ou ainda quando as violações apresentavam grande repercussão social.

O contexto daquele ano foi marcado por uma explosão de denúncias após o primeiro turno das eleições, o que levou o MPT a adotar prazos exíguos para respostas e ajuizar ações de forma emergencial, buscando decisões judiciais céleres que assegurassem direitos fundamentais ainda durante o período eleitoral.

Já em 2024²², o número de ACPs caiu para 30 ações ajuizadas, o que indica uma possível mudança de cenário: menor volume de casos graves, maior adesão às recomendações ministeriais e maior efetividade das campanhas preventivas. Apesar da redução quantitativa, as ACPs mantiveram caráter estratégico, sendo utilizadas para consolidar jurisprudência e reforçar o papel pedagógico da responsabilização de empregadores e gestores públicos. Esse deslocamento de uma atuação

²¹ BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades. **Assédio eleitoral - eleições 2022**: relatório de atividades. Brasília: MPT, 2022. Disponível em: <https://www.tse.jus.br/comunicacao/arquivos/relatorio-assedio-eleitoral-eleicoes-2022-do-mpt-em-15-12.2022/@@display-file/file/TSE-relatorio-atividades-assedio-eleitoral-eleicoes-2022-mpt-versao-final.pdf>. Acesso em: 15 dez. 2025.

²² BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Assédio eleitoral - eleições 2024**: relatório de atividades. Brasília: MPT, 2024. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/assedio-eleitoral-eleicoes-2024-relatorio-de-atividades-web.pdf>. Acesso em: 22 set. 2025.



essencialmente reativa (2022) para uma atuação mais seletiva e estratégica (2024) revela amadurecimento institucional e consolidação de políticas públicas voltadas à prevenção do assédio eleitoral.

Feitos tais apontamentos, o tópico seguinte busca evidenciar de que forma a jurisprudência vem reconhecendo o assédio eleitoral como violação aos direitos fundamentais e como os tribunais têm delimitado o alcance do poder diretivo do empregador para proteger a livre manifestação política do trabalhador, com enfoque nas Ações Cíveis Públicas ajuizadas pelo MPT.

3.1 Do valor atribuído aos danos morais coletivos

A decisão proferida no Recurso de Revista n. 822-61.2019.5.09.0126²³ é paradigmática por enfrentar uma questão ainda pouco consolidada na jurisprudência do TST: o arbitramento da indenização por danos extrapatrimoniais coletivos decorrentes de assédio eleitoral no ambiente de trabalho. O Tribunal reconheceu a transcendência jurídica da matéria (art. 896-A, § 1º, IV, CLT)²⁴, por se tratar de tema de alta relevância social e com potencial de uniformização da jurisprudência nacional.

O caso concreto envolveu a exposição de cartaz no setor de registro de ponto, prometendo folga e churrasco aos empregados caso um determinado candidato à Presidência fosse eleito em primeiro turno. A conduta foi considerada ilícita por utilizar a relação de emprego como meio de pressão política velada, atingindo cerca de 96 trabalhadores e sendo removida apenas após fiscalização eleitoral.

²³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (7. Turma). **Recurso de Revista n. 822-61.2019.5.09.0126**. Relator: Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte. [Brasília, DF: TST 2025]. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br>. Acesso em: 9 set. 2025.

²⁴ BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho [CLT]. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm. Acesso em: 27 ago. 2023.



Sob o enfoque normativo, o acórdão destacou que o assédio eleitoral viola os fundamentos constitucionais da República²⁵ (art. 1º, II, IV e V), as garantias de liberdade de consciência e de manifestação política (art. 5º, IV, VIII e XLI) e o direito ao voto direto e secreto (art. 14). O relator também enfatizou que o contrato de trabalho não pode ser instrumentalizado para restringir direitos políticos, sob pena de desrespeito à função social da propriedade e da livre iniciativa (arts. 5º, XXIII, e 170, III, CF).

A decisão ainda articulou o caso ao arcabouço internacional, citando o art. 21 da Declaração Universal dos Direitos Humanos²⁶, o art. 25 do PIDCP²⁷ e as Convenções n. 111²⁸ e 190²⁹ da OIT, reforçando que o ambiente de trabalho deve ser livre de qualquer forma de coação ou discriminação política.

No exame do quantum indenizatório, a Turma aplicou o método bifásico de arbitramento, primeiro comparando o caso a precedentes de dano moral coletivo e, em seguida, ponderando as peculiaridades da situação. Apesar de o TRT ter fixado o valor em R\$ 20.000,00, o TST considerou que a gravidade do ilícito, o número de trabalhadores atingidos, a visibilidade da prática e o fato de a empresa ter agido apenas após fiscalização justificavam a majoração para R\$ 70.000,00.

O julgamento reafirma que o combate ao assédio eleitoral ultrapassa a esfera individual, protegendo valores essenciais ao Estado Democrático de Direito, e

²⁵ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 26 jun. 2023.

²⁶ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Resolução n. 217-A da Assembleia Geral de Paris de 19 de dezembro de 1948. [ONU, Genebra, s.d.]. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/portuguese?LangID=por>. Acesso em: 19 jul. 2025.

²⁷ BRASIL. Decreto n. 592, de 6 de julho de 1992. Pacto Internacional sobre Direitos Cívicos e Políticos de 1966. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 130, n. 128, p. 8716, 6 jul. 1992. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm. Acesso em: 27 jun. 2023.

²⁸ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Convenção n. 111 sobre discriminação (emprego e ocupação)**. Genebra: ILO, 1958. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111. Acesso em: 10 ago. 2025.

²⁹ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Convenção n. 190 sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho**. Genebra: ILO, 2019. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO. Acesso em: 9 set. 2025.



demonstra a disposição do TST de conferir maior efetividade à tutela coletiva dos direitos fundamentais dos trabalhadores, especialmente no contexto das relações de poder assimétricas que marcam o mundo do trabalho.

3.2 Limites do poder diretivo do empregador no contexto eleitoral

O acórdão proferido pela 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, no Agravo Interno em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 880-55.2022.5.09.0095³⁰, reafirma os limites do poder diretivo do empregador no contexto eleitoral e a necessidade de proteger a liberdade de voto no ambiente de trabalho.

O Tribunal reconheceu a transcendência jurídica da matéria, ressaltando que o caso tratava de conduta empresarial que extrapolou a mera manifestação de opinião, configurando abuso do poder econômico patronal e nítido assédio eleitoral.

A controvérsia envolveu a divulgação de carta aberta e entrevistas em rádio interna da cooperativa, subscritas por seu Diretor-Presidente, que apresentavam discurso alarmista, mencionando riscos de fechamento de postos de trabalho, dificuldades econômicas e prejuízos à cooperativa caso determinado candidato não fosse reeleito.

O Tribunal Regional consignou que tais manifestações extrapolaram o exercício legítimo da liberdade de expressão, transformando-se em mecanismos de controle social, com potencial de coagir os trabalhadores e de afetar sua autodeterminação política.

Do ponto de vista jurídico, o acórdão enfatizou que o assédio eleitoral viola um conjunto de normas constitucionais³¹ - como os arts. 1º, caput, III, IV e V

³⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (7. Turma). **Agravo Interno em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 880-55.2022.5.09.0095**. Relator: Ministro Claudio Mascarenhas Brandão. [Brasília, DF: TST, 2025]. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consulta&conscsjt=&numeroTst=880&digitoTst=55&anoTst=2022&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0095>. Acesso em: 9 set. 2025.

³¹ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 26 jun. 2023.



(dignidade da pessoa humana, valor social do trabalho e pluralismo político), 5º, VI e VIII (liberdade de consciência e de convicção política) e art. 14 (soberania popular e voto secreto) - além de tratados internacionais, como o art. 25 do Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos³², o art. 13 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos³³, e as Convenções n. 111³⁴ e n. 190³⁵ da OIT, que visam assegurar ambientes de trabalho livres de discriminação e assédio.

O julgado também invocou a Nota Técnica n. 01/2022 da COORDIGUALDADE/MPT³⁶, que delimita o assédio eleitoral como prática abusiva voltada a influenciar ou constranger o voto dos trabalhadores.

A decisão, portanto, reforça a diretriz de que o assédio eleitoral não será tolerado pela Justiça do Trabalho e que a utilização da estrutura empresarial para induzir medo ou manipular votos constitui grave violação aos direitos fundamentais e ao Estado Democrático de Direito. A condenação em valores expressivos reflete a compreensão de que a reparação coletiva deve ter alcance preventivo, pedagógico e transformador, contribuindo para a construção de um ambiente laboral livre de coações políticas.

³² BRASIL. Decreto n. 592, de 6 de julho de 1992. Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos de 1966. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 130, n. 128, p. 8716, 6 jul. 1992. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm. Acesso em: 27 jun. 2023.

³³ ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Convenção Americana sobre Direitos Humanos**. [San José]: OEA, [1969]. Assinada na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, San José, Costa Rica, em 22 de novembro de 1969. Disponível em: https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm. Acesso em: 9 set. 2025.

³⁴ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Convenção n. 111 sobre discriminação (emprego e ocupação)**. Genebra: ILO, 1958. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111. Acesso em: 10 ago. 2025.

³⁵ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Convenção n. 190 sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho**. Genebra: ILO, 2019. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO. Acesso em: 9 set. 2025.

³⁶ BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Nota Técnica n. 01/2022 - Coordigualdade/MPT**. Nota Técnica para a atuação do Ministério Público do Trabalho em face das denúncias sobre prática de assédio eleitoral no âmbito do mundo do trabalho. Brasília, DF: MPT, 2022. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nt-assedio-eleitoral.pdf>. Acesso em: 10 set. 2025.



3.3 Incitação ao voto

No Ag-AIRR-195-85.2020.5.12.0046³⁷, a 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho enfrentou situação de assédio eleitoral caracterizada pela exigência patronal de que empregados assistissem transmissões ao vivo de conteúdo político, contrárias às suas convicções pessoais. O acórdão ressaltou que tal prática configurou “modo velado de incitação ao voto”, violando o direito fundamental dos trabalhadores a um ambiente de trabalho hígido e livre de constrangimentos ideológicos.

A decisão assume especial relevo porque articula o assédio eleitoral às bases constitucionais do Estado Democrático de Direito, enfatizando que o poder diretivo do empregador não pode se projetar sobre a liberdade de consciência política do trabalhador. Além de reforçar os arts. 1º, caput e incisos III, IV e V, e 5º, V e X da Constituição Federal³⁸, o acórdão faz importante remissão ao sistema internacional de proteção do trabalho e dos direitos humanos.

Destaca-se, em particular, a interpretação conjugada das Convenções n. 111³⁹, 155⁴⁰, 187⁴¹ e 190⁴² da OIT, que asseguram a não discriminação em matéria

³⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). **Ag-AIRR-195-85.2020.5.12.0046**. Relator: Ministro Alberto Bastos Balazeiro. [Brasília, DF: TST, 28 maio 2024]. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=195&digitoTst=85&anoTst=2020&orgaoTst=5&tribunalTst=12&varaTst=0046&submit=Consultar>. Acesso em: 9 set. 2025.

³⁸ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 26 jun. 2023.

³⁹ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Convenção n. 111 sobre discriminação (emprego e ocupação)**. Genebra: ILO, 1958. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111. Acesso em: 10 ago. 2025.

⁴⁰ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Convenção n. 155 sobre segurança e saúde no trabalho**. Genebra: ILO, 1981. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312300. Acesso em: 10 ago. 2025.

⁴¹ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Convenção n. 187 sobre segurança e saúde no trabalho**. Genebra: ILO, 2006. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312332. Acesso em: 10 ago. 2025.

⁴² INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Convenção n. 190 sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho**. Genebra: ILO, 2019. Disponível em:



de emprego e ocupação, a proteção à saúde e segurança no trabalho, e o direito a um ambiente laboral livre de violência e assédio, inclusive de natureza política ou psicológica.

De forma coerente com o entendimento doutrinário e jurisprudencial mais recente, o TST reconheceu que o assédio eleitoral viola também dispositivos como o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (PIDCP)⁴³ e o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC)⁴⁴, ambos ratificados pelo Brasil.

O art. 25 do PIDCP garante o direito de todo cidadão de participar da vida pública, de votar e de ser eleito em eleições livres, assegurando-lhe condições de igualdade, o que pressupõe a ausência de coerção no ambiente de trabalho. Da mesma forma, a interpretação teleológica do PIDESC impõe aos Estados o dever de adotar medidas que eliminem desigualdades e vulnerabilidades estruturais que possam comprometer o exercício efetivo da cidadania.

O julgado também se alinhou ao entendimento de que o voto livre é um dos pilares da cidadania ativa, e que qualquer forma de “captura” da manifestação eleitoral pelo poder econômico representa tentativa de esvaziamento do processo democrático. A prática patronal analisada foi considerada incompatível com a noção de trabalho decente preconizada pela OIT, que exige um ambiente de respeito à dignidade humana, à integridade psíquica e ao livre desenvolvimento da personalidade.

Assim, o acórdão reforça a função pedagógica da condenação por dano moral, mesmo em valores individuais moderados, como instrumento de desestímulo à reiteração da conduta. A decisão reafirma que, no contexto das relações de trabalho,

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO. Acesso em: 9 set. 2025.

⁴³ BRASIL. Decreto n. 592, de 6 de julho de 1992. Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos de 1966. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 130, n. 128, p. 8716, 6 jul. 1992. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm. Acesso em: 27 jun. 2023.

⁴⁴ BRASIL. Decreto n. 591, de 6 de julho de 1992. Pacto Internacional Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 130, n. 128, p. 8713, 7 jul. 1992. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 27 jun. 2023.



o assédio eleitoral não é tolerado, por representar grave violação a direitos fundamentais e por potencialmente corroer o próprio regime democrático.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise desenvolvida demonstrou que o assédio eleitoral constitui grave violação de direitos fundamentais, comprometendo não apenas a liberdade de escolha do trabalhador, mas também a integridade do processo democrático. A partir da contextualização histórica e normativa, constatou-se que o direito ao trabalho digno e o direito ao voto livre e secreto são pilares indissociáveis da justiça social e encontram ampla proteção na Constituição Federal de 1988 e em tratados internacionais ratificados pelo Brasil.

A pesquisa revelou que a atuação do Ministério Público do Trabalho é estratégica e multifacetada, envolvendo ações preventivas, repressivas e educativas. O órgão exerce papel decisivo na contenção de práticas de coerção política, utilizando instrumentos como recomendações, termos de ajustamento de conduta e ações civis públicas, além de fomentar a conscientização social acerca da importância de eleições livres e da neutralidade do ambiente de trabalho.

Os precedentes analisados evidenciam a progressiva consolidação de uma jurisprudência protetiva no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e dos Tribunais Regionais, reforçando a ideia de que a relação de emprego não pode ser instrumentalizada para fins de manipulação eleitoral. A redução do número de ACPs ajuizadas em 2024, associada ao caráter cada vez mais estratégico dessas ações, sugere o amadurecimento institucional do MPT e o fortalecimento de políticas públicas preventivas, com ênfase na educação em direitos e na responsabilização pedagógica de empregadores.

Conclui-se, assim, que o fortalecimento da atuação do MPT é condição necessária para assegurar a efetividade dos direitos políticos dos trabalhadores e para promover a democratização das relações de trabalho. O enfrentamento do assédio eleitoral deve ser compreendido como medida estruturante de defesa da cidadania e de promoção da dignidade humana, contribuindo para a construção de



uma cultura democrática sólida e para a consolidação de uma democracia substantiva no Brasil.

Por fim, destaca-se a relevância de novos estudos que investiguem o impacto de longo prazo das campanhas de prevenção promovidas pelo MPT, bem como o desenvolvimento de indicadores que permitam mensurar a efetividade das ações civis públicas e a evolução da jurisprudência. Investigações futuras poderão ainda explorar o papel de outros atores institucionais na promoção de ambientes laborais livres de coerção política, reforçando a noção de que a proteção ao voto livre é responsabilidade compartilhada entre Estado e sociedade.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Adriane Reis de. Assédio eleitoral no mundo do trabalho: ações para a defesa da liberdade ideológica de trabalhadores. **Revista Trabalho, Direito e Justiça**, Curitiba, PR, v. 3, n. 3, e157, 2025.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (Brasil). Resolução n. 355/CSJT, de 28 de abril de 2023. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo** [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3721, p. 4-5, 15 maio 2023. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/215819>. Acesso em: 10 set. 2025.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 26 jun. 2023.

BRASIL. Decreto n. 591, de 6 de julho de 1992. Pacto Internacional Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966. **Diário Oficial da União: seção 1**, Brasília, DF, ano 130, n. 128, p. 8713, 7 jul. 1992. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 27 jun. 2023.

BRASIL. Decreto n. 592, de 6 de julho de 1992. Pacto Internacional sobre Direitos Cívicos e Políticos de 1966. **Diário Oficial da União: seção 1**, Brasília, DF, ano 130, n. 128, p. 8716, 6 jul. 1992. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm. Acesso em: 27 jun. 2023.



BRASIL. Decreto n. 19.841, de 22 de outubro de 1945. Promulga a Carta das Nações Unidas, da qual faz parte integrante o anexo Estatuto da Corte Internacional de Justiça, assinada em São Francisco, a 26 de junho de 1945, por ocasião da Conferência de Organização Internacional das Nações Unidas. [Brasília, DF: Presidência da República, 1945]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/d19841.htm. Acesso em: 10 set. 2025.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho [CLT]. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm. Acesso em: 27 ago. 2023.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades. Assédio eleitoral - eleições 2022: relatório de atividades. Brasília: MPT, 2022. Disponível em: <https://www.tse.jus.br/comunicacao/arquivos/relatorio-assedio-eleitoral-eleicoes-2022-do-mpt-em-15-12.2022/@@display-file/file/TSE-relatorio-atividades-assedio-eleitoral-eleicoes-2022-mpt-versao-final.pdf>. Acesso em: 8 set. 2025.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Assédio eleitoral - eleições 2024: relatório de atividades. Brasília: MPT, 2024. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/assedio-eleitoral-eleicoes-2024-relatorio-de-atividades-web.pdf>. Acesso em: 22 set. 2025.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Cartilha: assédio eleitoral. 1. ed. Brasília: MPT, 2024. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/cartilhasedioeleitoral-2.pdf>. Acesso em: 22 set. 2025.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Nota Técnica n. 01/2022 - Coordigualdade/MPT. Nota Técnica para a atuação do Ministério Público do Trabalho em face das denúncias sobre prática de assédio eleitoral no âmbito do mundo do trabalho. Brasília, DF: MPT, 2022. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nt-assedio-eleitoral.pdf>. Acesso em: 10 set. 2025.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Nota Técnica n. 01/2024 - 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, 21 jun. 2024. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nt-n-01-2024-coordigualdade-e-conap-assedio-eleitoral.pdf>. Acesso em: 10 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). Ag-AIRR-195-85.2020.5.12.0046. Relator: Ministro Alberto Bastos Balazeiro. [Brasília, DF: TST, 28 maio 2024]. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?>



[consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=195&digitoTst=85&anoTst=2020&orgaoTs t=5&tribunalTst=12&varaTst=0046&submit=Consultar](https://www.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=195&digitoTst=85&anoTst=2020&orgaoTs t=5&tribunalTst=12&varaTst=0046&submit=Consultar). Acesso em: 9 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (7. Turma). **Recurso de Revista n. 822-61.2019.5.09.0126**. Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte. [Brasília, DF: TST 2025]. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br>. Acesso em: 09 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (7. Turma). **Agravo Interno em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 880-55.2022.5.09.0095**. Relator: Ministro Claudio Mascarenhas Brandão. [Brasília, DF: TST, 2025]. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=880&digitoTst=55&anoTst=2022&orgaoTs t=5&tribunalTst=09&varaTst=0095>. Acesso em: 9 set. 2025.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

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

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho**. [Genebra: ILO, 1919]. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:62:0::NO::P62_LIST_ENTRI E_ID:2453907. Acesso em: 9 set. 2025.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Convenção n. 87 sobre a liberdade sindical e a proteção do direito sindical**. Genebra: ILO, 1948. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P1210 0_INSTRUMENT_ID:312232:NO. Acesso em: 8 set. 2025.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Convenção n. 111 sobre discriminação (emprego e ocupação)**. Genebra: ILO, 1958. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C 111. Acesso em: 10 ago. 2025.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Convenção n. 155 sobre segurança e saúde no trabalho**. Genebra: ILO, 1981. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INST RUMENT_ID:312300. Acesso em: 10 ago. 2025.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Convenção n. 187 sobre segurança e saúde no trabalho**. Genebra: ILO, 2006. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INST RUMENT_ID:312332. Acesso em: 10 ago. 2025.



INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Convenção n. 190 sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho**. Genebra: ILO, 2019. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO. Acesso em: 9 set. 2025.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Convenção Americana sobre Direitos Humanos**. [San José]: OEA, [1969]. Assinada na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, San José, Costa Rica, em 22 de novembro de 1969. Disponível em: https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm. Acesso em: 9 set. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Resolução n. 217-A da Assembleia Geral de Paris de 19 de dezembro de 1948. [ONU, Genebra, s.d.]. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/portuguese?LangID=por>. Acesso em: 19 jul. 2025.

PEREZ-LUÑO, Antonio-Enrique. **Derechos Humanos, Estado de Derecho y Constitución**. 8. ed. Madrid: Tecnos, 1999.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia)**. In: SÜSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT e outros tratados**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 13-30. Disponível em: https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/Constituicao_OIT.html#ConstOIT. Acesso em: 9 set. 2025.

Ingrid Luize Bonadiman Arakaki

Pesquisadora no grupo de pesquisa “Direitos Humanos Sociais” vinculado ao CNPq. Mestre em Direitos Humanos pela Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS). Especialista em Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho. Chefe de assessoria jurídica no Ministério Público do Trabalho da 24.ª Região/MS. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8743212279611328>. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0158-439X>. E-mail: ingridbonadiman@hotmail.com.

