



B1

ISSN: 2595-1661

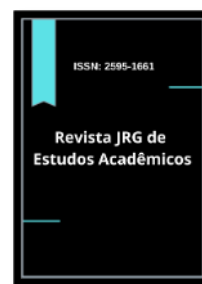
ARTIGO

Listas de conteúdos disponíveis em [Portal de Periódicos CAPES](#)

Revista JRG de Estudos Acadêmicos

Página da revista:

<https://revistajrg.com/index.php/jrg>



Assédio eleitoral no trabalho: os limites do poder diretivo e a proteção à liberdade de voto

Electoral harassment at work: the limits of management power and protection of freedom to vote

DOI: 10.55892/jrg.v8i18.2120

ARK: 57118/JRG.v8i18.2120

Recebido: 16/05/2025 | Aceito: 22/05/2025 | Publicado on-line: 22/05/2025

Nayara Corsino Mendes¹

<https://orcid.org/0009-0000-5760-0080>

<https://lattes.cnpq.br/6681460932345029>

Universidade Estadual do Tocantins, TO, Brasil

E-mail: nayaracorsino@unitins.br

Ana Isabella Bezerra Lau Ribeiro²

<https://orcid.org/0000-0002-5441-4183>

<http://lattes.cnpq.br/4563206147272047>

Universidade Estadual do Tocantins, TO, Brasil

E-mail: ana.il@unitins.br



Resumo

O presente estudo explora o assédio eleitoral, os limites do poder diretivo dos empregadores e os mecanismos de combate a essa prática. Tem como objetivo verificar quais as práticas adotadas diante do aumento dos assédios eleitorais no ambiente de trabalho, bem como quais as principais formas de coação usadas pelos empregadores. Trata-se, portanto, de um estudo bibliográfico, cuja análise dá-se através de sites, artigos científicos, doutrinas e jurisprudências que tratam do assunto.

Palavras-chave: Assédio eleitoral. Poder diretivo do empregador. Mecanismos de defesa. Ambiente de trabalho.

Abstract

This study explores electoral harassment, the limits of workers' managerial power, and mechanisms to combat this practice. Its objective is to verify the practices imposed in response to the increase in electoral harassment in the workplace, as well as the main forms of coercion used by workers. It is, therefore, a bibliographic study, whose analysis is carried out through websites, scientific articles, doctrines, and instructions that deal with the subject.

Keywords: Electoral harassment. Employer's directive power. Defense mechanisms. Work environment.

¹ Graduando(a) em 2025 pela UNITINS.

² Mestre em Ciências Jurídicas (linha: Direito Econômico) pelo Programa de Pós Graduação em Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba (PPGCJ/UFPB). Especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC-MG). Graduada em Direito pela Universidade Federal da Paraíba. Advogada. Professora efetiva da Universidade Estadual do Tocantins (UNITINS) nas disciplinas de Direito do Trabalho, Direito Processual do Trabalho e Prática Trabalhista.

1. Introdução

Em uma sociedade adoecida pelo crescimento incontrolável do poder econômico e político, encontra-se uma fragilidade na democracia defendida na Legislação Brasileira. A vontade de estar no controle de tudo e de todos, inclusive no que diz respeito a escolhas de candidatos a cargos eletivos, faz com que empregadores, utilizando-se indevidamente das prerrogativas patronais, sujeitem seus funcionários a uma relação carregada de condutas que extrapolam a mera transgressão de normas trabalhistas, ferindo direitos e garantias fundamentais da pessoa humana. Essa prática abusiva, que se perpetua especialmente em épocas eleitorais, e ocasiona constrangimentos, humilhações, intimidação, ameaças ou coação, é chamada de assédio eleitoral no ambiente de trabalho.

Observa-se que a cada ano eleitoral, o MPT (Ministério Público do Trabalho), os sindicatos e a justiça, tanto eleitoral quanto a trabalhista, têm se esforçado a desenvolver políticas públicas que aplicam sanções aos empregadores que interferem e induzem seus empregados a votarem em um candidato ou partido específico.

O assédio eleitoral representa uma grave violação dos direitos trabalhistas e da democracia e fica caracterizado pela coação, intimidação ou qualquer outra forma de pressão exercida pelo empregador para influenciar a decisão política de seus funcionários. Esse tipo de conduta configura um abuso no poder de controle, no poder organizacional e disciplinar do ambiente de labor.

O local de trabalho deve ser um espaço de desenvolvimento profissional e respeito mútuo. No entanto, a interferência do empregador na vida política de seus funcionários, através do assédio eleitoral, transforma esse ambiente em um campo de batalha ideológica.

Desse modo, visando compreender até onde o poder diretivo do empregador pode ir sem violar a liberdade de escolha política dos trabalhadores, este artigo busca demonstrar limites legais e éticos dessa prática e suas consequências para as relações trabalhistas. Sendo assim, através desse estudo, serão analisadas as nuances do assédio eleitoral, seus impactos, e como a legislação trabalhista delimita o poder do empregador, garantindo a liberdade de escolha política dos trabalhadores, através da pesquisa de cunho qualitativo, em sites, artigos científicos, doutrinas e jurisprudências que tratam do assunto.

2. Assédio Eleitoral no Ambiente De Trabalho

2.1 Conceito

Inicialmente, impõe-se delinear os contornos jurídicos do fenômeno que se propõe a examinar. 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.

É nesse contexto que se insere o assédio eleitoral, prática abusiva que consiste na coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento associados a determinado pleito eleitoral (MPT, 2024). Essa prática independe da forma de vínculo jurídico que o ligue à organização, seja como empregado efetivo, contratado temporariamente ou prestador de serviços terceirizado, com o objetivo de compelir

sua aderência a determinados candidatos, partidos ou ideologias, em favor do assediante.

Para o dicionário brasileiro de língua portuguesa, Michaelis (2025), assédio é conceituado como uma insistência impertinente, perseguição, sugestão ou pretensão constantes em relação a alguém. No entanto, essa simples definição trazida pelo dicionário não define totalmente o assédio eleitoral no ambiente de labor. A verdade é que tal postura vai além de uma conversa, onde os colaboradores e até mesmo os patrões trocam opiniões e debatem livremente as escolhas do seu candidato, essa prática diverge totalmente do que se considera “democrático”, pois acaba renunciando condutas outrora indispensáveis, como o respeito, a apreciação de trabalho em equipe, o bom senso e a paz.

Desse modo, a melhor conceituação é dada pela redação do artigo 2º da Resolução CSJT n.º 355, de 28 de abril de 2023, que diz que “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”.

A Convenção nº 190 da OIT (2019), aplicável internamente por força do art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), define a violência e o assédio no mundo do trabalho como “uma violação ou abuso dos direitos humanos, e que a violência e o assédio são uma ameaça à igualdade de oportunidades, são inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho decente”.

Para acrescentar, trata-se de uma conduta moralmente reprovável que submete o funcionário a constrangimentos, humilhações, intimidação, ameaças ou coação, com a finalidade de interferir na sua orientação ou escolha pessoal, política ou eleitoral.

Infelizmente, essa prática não é algo novo, pois, sempre houve no ambiente de trabalho a manutenção do emprego ou contratação para este, através da fidelidade ou promessas políticas.

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” (ALESP, 2010).

Diante do exposto, observa-se que o assédio eleitoral transcende a mera irregularidade administrativa ou trabalhista, configurando verdadeira afronta aos direitos fundamentais e às estruturas jurídicas que sustentam a ordem democrática, seja por meio de pressões explícitas ou manipulações sutis.

A tentativa de interferência política nas escolhas individuais dos trabalhadores compromete a liberdade de expressão, a igualdade de oportunidades e o próprio princípio da não discriminação nas relações laborais.

2.2 Liberdade na decisão do voto

Para se falar em liberdade na decisão do voto, faz-se necessário voltar um pouco no tempo para compreender quando foi que tudo começou e o porquê de não poder aceitar que o “voto de cabresto” retorne a se valer na sociedade, principalmente no âmbito trabalhista.

Inicialmente, deve-se entender quando surgiu o sistema político predominante na maioria dos países ocidentais, que possibilita ao povo escolher livremente os seus representantes por meio do voto secreto, a denominada democracia.

Foi em 1888 a primeira vez que a democracia foi instituída no âmbito brasileiro. Esse período ficou conhecido como a República Velha, e era controlado pelas oligarquias agrárias de São Paulo, Minas Gerais e Rio de Janeiro, na chamada "política do café com leite", e perdurou entre os anos de 1889 e 1930 (ALESP, 2010).

Após o golpe militar, a democracia "morre".

A ditadura militar persistiu por 30 anos e, só em 1985, é que a democracia retorna ao país. Três anos depois, em 1988, uma nova Constituição da República Federativa foi promulgada, estabelecendo, entre outros aspectos, um sistema eleitoral livre e a liberdade de voto e expressão (ALESP, 2010). A Constituição, no artigo 5º, incisos IV, VI e VIII, dispôs sobre a liberdade de expressão, de convicção e de manifestação do pensamento como direitos fundamentais da pessoa humana, inclusive no âmbito das relações de trabalho. Esses direitos não são suprimidos pelo simples ingresso do indivíduo na esfera laboral, devendo ser respeitados mesmo diante da subordinação jurídica inerente ao contrato de trabalho.

Conforme pensamento abordado por Oliveira (2010, p.304):

O ingresso do trabalhador no âmbito laboral [...] não lhe suprime sua condição de dignidade, e por exemplo, direitos não específicos albergados no art. 5º da CF, como o de objeção de consciência (inciso VIII), liberdade de exercício de ofício ou profissão (inciso XIII), liberdade de expressão (inciso IV) e direitos de personalidade [...] todos a figurarem como aspectos limitativos do poder do tomador de serviços.

Sendo assim, o exercício do poder diretivo do empregador está inteiramente ligado à direção, regulamentação, fiscalização e disciplina das atividades laborais e deve se submeter a limites constitucionais e legais, especialmente no que tange à liberdade ideológica e política do empregado.

2.3 O assédio eleitoral e suas consequências

O fenômeno do assédio eleitoral, antes percebido de forma esporádica e pouco denunciada, tem ganhado relevância nacional diante do aumento expressivo de casos noticiados, sobretudo em períodos de campanha. Segundo dados recentes divulgados pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), somente nos primeiros meses do ano eleitoral de 2024, foram registradas mais de 300 denúncias de assédio eleitoral no ambiente de trabalho, número quatro vezes superior ao verificado no mesmo período das eleições de 2022 (RH Pra Você, 2024).

Esse crescimento revela não apenas uma intensificação da prática, mas também maior conscientização por parte dos trabalhadores quanto à ilegalidade dessas condutas. A região Nordeste aparece com destaque, sendo a Bahia o estado líder em número de ocorrências, seguida por São Paulo, Paraíba e Minas Gerais (Correio, 2024). Essa distribuição geográfica demonstra que o problema não se restringe a uma área específica, atingindo empresas de diferentes portes e setores econômicos em todo o território nacional.

A resposta institucional ao assédio eleitoral também tem se fortalecido. Diversas decisões judiciais proferidas pela Justiça do Trabalho reconhecem a prática como grave violação aos direitos fundamentais do trabalhador, resultando em condenações por danos morais, anulação de dispensas motivadas por convicção política e, em alguns casos, reintegração ao emprego.

Recentemente, a empresa Havan, do empresário Luciano Hang, foi condenada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região a pagar uma indenização de R\$ 5.960 a uma ex-funcionária por assédio eleitoral (ESTADÃO, 2025). Ademais, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-RS), condenou outra empresa a reintegrar o funcionário e a pagar a título indenizatório o valor de R\$20.0000,00 (vinte mil reais).

Como se vê, essas decisões têm embasamento na defesa dos princípios constitucionais da liberdade de expressão e da igualdade, além de reconhecerem o abuso do poder diretivo quando este é desvirtuado para fins ideológicos e eleitorais, condenando-os assediadores a indenizar aqueles que tem seus direitos constitucionais usurpados.

3. O Poder Diretivo Do Empregador: Conceito E Limites

Não há norma na legislação pátria que fale expressamente sobre o termo “poder diretivo”. No entanto, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), quando conceitua a figura do empregador, em seu artigo 2º, caput, diz que: “considera-se empregador, a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” (BRASIL, 1943). Ou seja, a norma brasileira atribui ao empregador o poder de dirigir a prestação pessoal de serviços dos seus subordinados.

A definição doutrinária é trazida por Luciano Martinez (2024) que conceitua o poder diretivo como “situação segundo a qual o empreendedor tem as faculdades de organizar o seu sistema produtivo, de fiscalizar (controlar) o cumprimento daquilo que foi ordenado e, se for o caso, de punir os transgressores de suas ordens de comando” (2024, p. 274).

Para o doutrinador Sergio Pinto Martins, “o empregador dirige a atividade da pessoa e não a pessoa. Do contrário, o trabalhador seria escravo” (MARTINS, 2023, p. 140).

Nesse sentido, Martins discorre sobre os três importantes poderes que o empregador tem, quais sejam: a) poder de organização, cuja atribuição está condicionada a definir as funções, os horários, os métodos de trabalho e a organização geral das atividades; b) poder de controle, o qual dar direito ao empregador acompanhar e fiscalizar a execução do trabalho pelos seus empregados, garantindo o cumprimento das obrigações contratuais e o bom desempenho da empresa, não podendo ser exercido de maneira abusiva ou vexatória, devendo ser moderado e respeitar a dignidade do empregado; e c) poder disciplinar, prerrogativa que o empregador tem em função do poder de direção, o qual poderá, caso necessário, aplicar sanções disciplinares aos empregados que cometem faltas ou descumprem as normas da empresa ou do contrato de trabalho.

Desse modo, o poder diretivo do empregador pode ser definido como a capacidade atribuída ao empregador de exercer as atividades referentes à administração da empresa, determinação de seu funcionamento, regulamentação das condições de trabalho, fiscalização de sua execução e aplicação de sanções disciplinares aos empregados, tendo em vista não apenas seus interesses singulares, mas também aqueles atinentes à comunidade de trabalho e tendo em conta, ainda, as restrições impostas tanto pela lei, quanto pelas associações representativas dos interesses obreiros ao seu exercício.

Esse poder não é ilimitado, ele encontra restrições na Constituição Federal, CLT, nas normas coletivas, no próprio contrato de trabalho e nos princípios gerais do direito, como, por exemplo, o da boa-fé, onde o empregador e o empregado devem

agir com lealdade, confiança e cooperação recíproca. A jurisprudência trabalhista e a doutrina constitucional têm sustentado que além do princípio da boa-fé, o poder diretivo do empregador deve ser interpretado à luz do princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), respeitando o Estado Democrático de Direito.

Sendo assim, quando o empregador usa da sua prerrogativa para influenciar e coagir seus colaboradores quanto as convicções políticas deles, este está extrapolando os limites do poder diretivo. Quanto a isso, a Justiça do Trabalho tem reconhecido a falha do tomador de serviços e o condenando ao pagamento de indenizações. Tais medidas estão sendo aplicadas rigorosamente, visando a diminuição do cerceamento da liberdade política dos trabalhadores.

4. Mecanismos de Combate Ao Assédio Eleitoral

Como já mencionado anteriormente, o assédio eleitoral compromete a liberdade política do trabalhador, e tem tomado uma grande proporção, onde muitos empregadores utilizam sua posição hierárquica para influenciar, coagir ou atemorizar seus empregados com vistas a direcionar seus votos, o que caracteriza manifestação ilegítima do poder diretivo.

O Conselho Superior da Justiça do Trabalho (2025) realizou uma pesquisa entre o período de 07/05/2024 e 12/05/2025, onde foram analisados 2.411.635 (dois milhões, quatrocentos e onze mil e seiscentos e trinta e cinco) de petições trabalhista, dos quais 632 processos foram identificados como relacionados ao tema de assédio eleitoral. O maior número de casos se deu no estado do Paraná (86), seguido por São Paulo (capital 65 e interior 58), enquanto o estado com menor número de casos foi em Sergipe (4).

Buscando diminuir esses números, os sindicatos e órgãos públicos, como o Ministério Público do Trabalho e os Tribunais, têm trabalhado em atuação conjunta, visando combater o assédio eleitoral no âmbito trabalhista. A legislação brasileira, como a Constituição Federal (art. 1º, III e art. 7º, XXII), Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e a Declaração dos Direitos Humanos, fornecem o respaldo jurídico necessário para que os órgãos competentes possam agir, veja o trecho de uma decisão retirada do processo nº 0010517-79.2022.5.15.0057, da 15ª Região:

[...]

De acordo com a Constituição Federal são invioláveis o direito à imagem, à vida privada, à intimidade. Os princípios fundamentais, sob os quais se assentam o Estado Democrático de Direito, garantem a cidadania, a dignidade da pessoa humana e o pluralismo político.

Não se pode de forma alguma coagir trabalhadores, impedindo-os de exercer livremente as suas liberdades fundamentais, principalmente o seu livre exercício do voto.

Tais liberdades são previstas **na Declaração Universal dos Direitos Humanos, assim como no Pacto Internacional dos Direitos Civil e Políticos de 1966 e na Convenção Americana de Direitos Humanos.**

Toda a pessoa possui direito à liberdade de escolha dos seus candidatos, podendo livremente optar pelos administradores políticos do seu país, não sendo possível que por estarem inseridas em uma relação de emprego, essencial para a garantia de seu sustento, tenham violadas as suas liberdades individuais.

Conforme ressaltou a parte autora, a interferência do empregador nas opções políticas e pessoais dos seus empregados afronta a Constituição e Estado Democrático de Direito.

[...]

Presentes, pois, a conduta antijurídica, a ofensa a interesses jurídicos fundamentais, a intolerabilidade da ilicitude e o nexa causal, mostra-se

cabível a condenação dos réus ao pagamento de indenização pelos danos morais coletivos causados, que, entretanto, não se reverte em proveito dos trabalhadores substituídos, conforme expressa previsão contida no artigo 13 da Lei n. 7.347/85.

Assim, com fundamento nos artigos 1º, III e IV, 5º, V e X, da Constituição Federal, 71 da CLT, 1º, e IV e 13, da Lei nº 7.347/1985 caput e 6º, VI, do CPC (Lei nº 8.078/1990), condeno os réus ao pagamento de uma indenização por dano moral coletivo, no valor de R\$80.000,00, que deverá ser revertida em prol de entidade

filantrópica oportunamente indicada pela parte autora.

Por conta disso, procede o pedido para condenar os reclamados a indenizar cada um de seus empregados que se encontravam com os contratos vigentes no mês de setembro de 2022, época da campanha política.

O valor da indenização por danos morais individuais será de R\$2.000,00 para cada trabalhador lesado, devendo a indenização ser revertida a cada um deles, conforme se apurar em liquidação de sentença.

[...] (grifos nossos).

Com base nessas decisões, percebe-se que o Ministério Público do Trabalho (MPT) exerce um papel essencial na prevenção e repressão ao assédio no ambiente de trabalho. Sua função é estabelecida pelos artigos 127 e 129 da Constituição Federal e na Lei Complementar nº 75/1993. Trata-se de um órgão com legitimidade para promover inquéritos civis, firmar Termos de Ajustamento de Conduta (TAC's), ajuizar ações civis públicas e fomentar políticas públicas voltadas à promoção de ambientes laborais seguros e respeitosos. Sua atuação vai além da responsabilização, envolvendo campanhas educativas, produção de materiais informativos e parcerias institucionais com o objetivo de transformar a cultura organizacional nas empresas e instituições públicas.

Durante o período eleitoral de 2022, o MPT recebeu mais de 3.000 denúncias de assédio eleitoral (TSE, 2022), muitas envolvendo empregadores coagindo seus empregados a votarem em determinados candidatos. Em consequência disso, firmou juntamente ao TSE um termo de cooperação. Em 2024, a Ministra Carmen Lúcia reforçou o Acordo de Cooperação Técnica entre o TSE e MPT (TSE, 2024). Esse acordo prever o bem-estar de todos os cidadãos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e qualquer outra forma de discriminação, e estabelece o direito de não ser discriminado nas relações de emprego.

Além dessas atuações, o MPT promove campanhas educativas de abrangência nacional. A cartilha “Assédio eleitoral no trabalho” é um exemplo, na disseminação de informação, e orientações acerca do tema, promovendo assim a conscientização do empregado e do empregador.

Assim como o Ministério Público do Trabalho, os sindicatos e entidades representativas de classe têm se manifestado no combate ao assédio moral e eleitoral no ambiente de trabalho, incluindo cláusulas específicas nos acordos e convenções coletivas.

5. Considerações Finais

É crucial entender que ainda hoje prevalece na sociedade o “voto de cabresto”, instalado na democracia brasileira desde a República Velha, contudo, denominado como assédio eleitoral no ambiente de trabalho. Esse assédio muitas vezes ultrapassa os limites da mera influência política, ele constrange, ofende e persegue. Identificá-lo nem sempre é fácil, geralmente está disfarçado de boas ações, promessas e troca de serviços.

Tal conduta ofende os princípios de liberdade de expressão, igualdade de oportunidades e não discriminação nas relações de emprego, além de que põe em risco a integridade do processo democrático.

O Ministério Público do Trabalho, o judiciário e os sindicatos têm tomado medidas educativas e preventivas acerca da temática, resultando em condenações a título de danos morais. A atuação desses órgãos visa a punição daqueles que excedem o poder diretivo, protegendo a liberdade de voto e da autonomia política dos trabalhadores no ambiente de trabalho.

Diante disso, espera-se que haja aumento na colaboração entre os órgãos competentes para a defesa dos direitos dos trabalhadores, continuando, a título de exemplo, com os canais de atendimento e com as campanhas educativas apresentadas pelo MPT. Para isso, é fundamental que os empregadores sejam capacitados a dirigir os funcionários como organização funcional, não como pessoas.

Sendo assim, é fulcral que tanto os empregadores quanto os empregados sejam conscientizados da segurança que o ambiente laboral deve ter, inclusive no que refere aos direitos e liberdades individuais dos trabalhadores, prevalecendo o que os princípios da Carta Magna, as normas da CLT e a Convenção 190 da OIT estabelecem, para que, assim, a democracia seja realmente respeitada.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASIL. MPT já registra mais de 300 denúncias de assédio eleitoral. 2024. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/politica/noticia/2024-09/mpt-ja-registra-mais-de-300-denuncias-de-assedio-eleitoral>. Acesso em: 02 nov. 2024.

ALESP. O percurso da democracia brasileira. São Paulo, 29 de set. de 2010. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/noticia/?id=281038>. Acesso em: 01 maio 2025.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 06 abr. 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. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp75.htm. Acesso em: 10 maio 2025.

BRASIL. Lei nº 4.737, de 15 de julho de 1965. Institui o Código Eleitoral. Tribunal Superior 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: 18 set. 2024.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 08 out. 2024.

CALCINI, R; MORAES, Leandro Bocchi de. O que é assédio eleitoral e quais os impactos nas relações de trabalho. Consultor Jurídico, São Paulo, 26 de setembro

de 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: 27 set. 2024.

CAMPINAS. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Ação Civil Pública proposta pelo Ministério Público Do Trabalho, em face de Genesis Multiserviços Ltda., Astrogildo Cândido De Sousa Junior e Eleição 2022 Astrogildo Cândido De Sousa Júnior Deputado Federal, Juiz do Trabalho Titular: Mercio Hideyoshi Sato. Presidente Venceslau, 10 maio 2023. Disponível em: <https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010517-79.2022.5.15.0057/1#c7c03b6>. Acesso em: 12 maio 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. Disponível em: <https://www.csjt.jus.br/web/csjt/combate-ao-assedio-eleitoral>. Acesso em: 02 nov. 2024.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Combate ao assédio eleitoral nas relações de trabalho. Brasília, DF. Disponível em: <https://www.csjt.jus.br/web/csjt/combate-ao-assedio-eleitoral>. Acesso em: 12 maio 2025.

CONVENÇÃO nº 190 da OIT (2019).

ESTADÃO. Havan é condenada por assédio eleitoral pela Justiça do Trabalho. São Paulo, 10 de abril de 2025. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/ultimas-noticias/agencia-estado/2025/04/10/havan-e-condenada-por-assedio-eleitoral-pela-justica-do-trabalho.htm>. Acesso em: 02 maio 2025.

FERRAREZ, Gabriela. Eleições 2024: SC figura no top 10 estados com mais denúncias por assédio eleitoral no trabalho. Nd+, Florianópolis, 20 de setembro de 2024. Disponível em: <https://ndmais.com.br/politica/eleicoes-2024-sc-figura-no-top-10-estados-com-mais-denuncias-por-assedio-eleitoral-no-trabalho/>. Acesso em: 22 set. 2024.

GARCIA, Sâmia. Metalúrgico despedido após se candidatar a vereador por partido de oposição ao do sócio da empresa deve ser reintegrado e indenizado. JUSTIÇA DO TRABALHO TRT da 4ª Região (RS). Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/679929>. Acesso dia: 02 nov. 2024.

MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: editora Saraiva Jur. 15ª ed. 2024.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. São Paulo: editora Saraiva Jur. 40ª ed. 2024.

MICHAELIS. Dicionário Brasileiro de Língua Portuguesa. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/ass%C3%A9dio>. Acesso em: 12 maio 2025.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Assédio eleitoral no trabalho. Brasília, DF, 21 de agosto de 2024. Disponível em: <https://www.prt23.mpt.mp.br/2250-cartilha-orienta-como-prevenir-e-combater-assedio-eleitoral>. Acesso em: 25 set. 2024.

NOVAIS, Wendel de. Bahia é o estado com o maior número de casos de assédio eleitoral no trabalho. Disponível em: <https://www.correio24horas.com.br/eleicoes/bahia-e-o-estado-com-o-maior-numero-de-casos-de-assedio-eleitoral-no-trabalho-0924>. Acesso em: 02 maio 2025.

OLIVEIRA, Christiana D'Arc Damasceno. O direito do trabalho contemporâneo: efetividade dos direitos fundamentais e dignidade da pessoa humana no mundo do trabalho. São Paulo: LTr, 2010.

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 23ª REGIÃO. MPT compartilha experiência no combate ao assédio eleitoral com outras instituições. Ministério Público do Trabalho, 2023. Disponível em: <https://www.prt23.mpt.mp.br/2022-mpt-compartilha-experiencia-no-combate-ao-assedio-eleitoral-com-outras-instituicoes>. Acesso em: 12 maio 2025.

RH PRA VOCÊ. 2024 registra mais de 300 denúncias de assédio eleitoral no trabalho. São Paulo, 30 de set. de 2024. Disponível em: <https://rhpravoce.com.br/redacao/denuncias-de-assedio-eleitoral>. Acesso em: 02 nov. 2024.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. TRT-RS condena fábrica a indenizar trabalhador por dano moral decorrente de intolerância política. Disponível em: <https://bomdia.adv.br/trt-rs-condena-fabrica-a-indenizar-trabalhador-por-dano-moral-decorrente-de-intolerancia-politica/>. Acesso em: 02 nov. 2024.

TRIBUNAL SUPERIOR ELEITORAL. Presidente do TSE recebe relatório sobre casos de assédio eleitoral sofridos por trabalhadores nas Eleições 2022. Tribunal Superior Eleitoral, 2022. Disponível em: <https://www.tse.jus.br/comunicacao/noticias/2022/Dezembro/presidente-do-tse-recebe-relatorio-sobre-casos-de-assedio-eleitoral-sofridos-por-trabalhadores-nas-eleicoes-2022>. Acesso em: 02 nov. 2024.

TRIBUNAL SUPERIOR ELEITORAL. TSE e MPT firmam acordo para o combate ao assédio eleitoral no ambiente de trabalho. 12 set. 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: 02 nov. 2024.