PROTOCOLO PARA JULGAMENTO DE PROCESSOS DE ASSÉDIO ELEITORAL

SUMÁRIO

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS **5**
APRESENTAÇÃO **6**
INTRODUÇÃO **7**

PARTE I – OBJETIVOS, ÂMBITO DE APLICAÇÃO E VALORES DO PROTOCOLO **10**
1 OBJETIVOS **11**
2 ÂMBITO DE APLICAÇÃO **16**
3 VALORES ORIENTADORES **17**
a) Valor da proteção da democracia 17
b) Valor da dignidade da pessoa humana 17
c) Valor da cidadania 17
d) Valor da liberdade de consciência e de convicção política 18
e) Valor da igualdade e da não discriminação 18
f) Valor da proteção da intimidade 18
g) Valor da primazia da realidade 19
h) Valor da proteção integral dos direitos fundamentais 19
i) Valor da cooperação institucional 19
j) Valor da efetividade da tutela jurisdicional 19
k) Valor da máxima proteção da liberdade do voto 20
l) Valor da fundamentação qualificada 20

PARTE II – FUNDAMENTOS TEÓRICOS E JURÍDICOS **27**
4 CONCEITOS FUNDAMENTAIS **30**
a) Assédio eleitoral 31
b) Direitos políticos da pessoa trabalhadora 32
c) Poder diretivo e seus limites 32
d) Coação eleitoral 32

PJe Documento assinado eletronicamente por RAFAEL ALEXANDRE MOISES, em 27/08/2026, às 18:24:12 - 8c63a15

e) Influência indevida 32
f) Discriminação política 33
g) Retaliação política 33
h) Ambiente de trabalho 33
i) Multidimensionalidade do assédio eleitoral 34
j) Cooperação institucional 34
5 ELEMENTOS DO ASSÉDIO ELEITORAL……36
a) Elemento subjetivo-ativo……..36
b) Elemento objetivo……36
c) Elemento teleológico……36
d) Elemento contextual……36
e) Elemento consequencial……..36
6 MODALIDADES DE ASSÉDIO ELEITORAL 39
6.1 QUANTO AOS AGENTES 40
a) Assédio eleitoral vertical 40
b) Assédio eleitoral horizontal 40
c) Assédio eleitoral misto 40
d) Institucional……40
6.2 QUANTO AOS AFETADOS 42
a) Assédio eleitoral individual 42
b) Assédio eleitoral metaindividual 42
6.3 QUANTO À TEMPORALIDADE 43
a) Assédio eleitoral episódico 43
b) Assédio eleitoral de duração permanente 43
6.4 QUANTO AOS MEIOS DE EXECUÇÃO……...……45
a) Assédio eleitoral verbal……45
b) Assédio eleitoral documental……..45
c) Assédio eleitoral digital……....46
c.1. utilização de inteligência artificial como instrumento de assédio eleitoral……...46
d) Assédio eleitoral comportamental……48
e) Assédio eleitoral econômico……48
f) Assédio eleitoral psicológico (terror psicológico).....49
g) Assédio eleitoral híbrido……..50

PARTE III – GUIA DE ATUAÇÃO PROCESSUAL 53
7 PRODUÇÃO E VALORAÇÃO DA PROVA 53
a) Análise contextual da prova……...……53

PJe Documento assinado eletronicamente por RAFAEL ALEXANDRE MOISES, em 27/08/2026, às 18:24:12 - 8c63a15

b) Prova direta e prova indiciária…… 54
c) Meios digitais de prova…… 54
d) Prova testemunhal……55
e) Prova emprestada……55
f) Ônus da prova 55
g) Preservação da prova 55
h) Prova do contexto organizacional 56
i) Compartilhamento e aproveitamento da prova 56
8 COOPERAÇÃO INTERINSTITUCIONAL 64
a) Cooperação como dever institucional 64
b) Comunicação institucional 64
c) Compartilhamento de informações 65
d) Aproveitamento recíproco da prova 65
e) Atos concertados e atuação coordenada 65
9 CONDUÇÃO PROCESSUAL 75
a) Identificação da controvérsia 75
b) Organização do processo 75
c) Saneamento do processo 75
d) Tramitação prioritária 75
e) Tutelas de urgência 75
f) Publicidade dos atos processuais e segredo de justiça……77
10 CONCILIAÇÃO E SEUS LIMITES 86
a) Autonomia da vontade e proteção dos direitos fundamentais 86
b) Delimitação objetiva do acordo 86
c) Quitação e repercussões extraprocessuais 86
d) Fundamentação da homologação 86
11 SENTENÇA 93
a) Delimitação da controvérsia 93
b) Fundamentação contextualizada 93
c) Dimensão coletiva e institucional 93
d) Tutela jurisdicional adequada 93
e) Cooperação interinstitucional 93
f) Identificação do assédio eleitoral 93
g) Identificação da pessoa assediadora……..95
h) Identificação da aplicação do Protocolo 95
12 REPARAÇÃO E MEDIDAS INIBITÓRIAS 107
a) Reparação integral 107
b) Medidas inibitórias 107

PJe Documento assinado eletronicamente por RAFAEL ALEXANDRE MOISES, em 27/08/2026, às 18:24:12 - 8c63a15

c) Medidas estruturais 108
d) Proporcionalidade da tutela 109
e) Cumprimento da decisão 109
f) Integração com outras formas de tutela 109
13 BOAS PRÁTICAS 116
a) Compreender o assédio eleitoral em sua dimensão democrática 116
b) Identificar precocemente a existência de assédio eleitoral 116
c) Considerar o contexto em que os fatos ocorreram 116
d) Valorizar adequadamente a prova 116
e) Preservar e produzir provas úteis 116
f) Conferir efetividade à condução processual 117
g) Estimular a cooperação interinstitucional 117
h) Conduzir adequadamente a solução consensual 117
i) Fundamentar expressamente as decisões 117
j) Adotar tutela jurisdicional adequada 117
k) Favorecer a atuação coordenada do sistema de Justiça 117
l) Contribuir para o aperfeiçoamento institucional 118
14 CHECKLIST PARA A MAGISTRATURA 125
A. Recebimento da petição inicial 125
B. Atuação do MPT 127
C. Organização do processo 127
D. Produção da prova……..129
E. Cooperação judiciária e interinstitucional 131
F. Audiência e instrução 132
G. Conciliação 134
H. Sentença 136
I. Reparação e medidas inibitórias 138
J. Cooperação após a sentença 139
L. Aperfeiçoamento institucional 140
REFERÊNCIAS 149

PJe Documento assinado eletronicamente por RAFAEL ALEXANDRE MOISES, em 27/08/2026, às 18:24:12 - 8c63a15

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CF – Constituição Federal
CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
CNJ – Conselho Nacional de Justiça
CSJT – Conselho Superior da Justiça do Trabalho
Corte IDH – Corte Interamericana de Direitos Humanos
CPC – Código de Processo Civil
JT – Justiça do Trabalho
LGPD – Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais
MPT – Ministério Público do Trabalho
OIT – Organização Internacional do Trabalho
STF – Supremo Tribunal Federal
STJ – Superior Tribunal de Justiça
TSE – Tribunal Superior Eleitoral
TST – Tribunal Superior do Trabalho

PJe Documento assinado eletronicamente por RAFAEL ALEXANDRE MOISES, em 27/08/2026, às 18:24:12 - 8c63a15

APRESENTAÇÃO

A democracia pressupõe que toda cidadã e todo cidadão possa exercer livremente seus direitos políticos, especialmente o direito ao voto, sem qualquer forma de coação, intimidação, discriminação ou interferência indevida. Nas relações de trabalho, contudo, a assimetria inerente ao poder diretivo do empregador e às estruturas organizacionais pode criar ambientes propícios ao exercício de pressões capazes de comprometer a liberdade de consciência, de manifestação política e de participação no processo eleitoral.

O assédio eleitoral representa grave violação aos direitos fundamentais da pessoa trabalhadora, à dignidade humana, à liberdade de convicção política, ao pluralismo político e aos valores sociais do trabalho, constituindo, simultaneamente, ofensa ao Estado Democrático de Direito. Em muitos casos, seus efeitos transcendem a esfera individual da vítima, alcançando coletividades de trabalhadores, o que afeta a lisura do processo eleitoral e compromete a confiança da sociedade nas instituições democráticas.

Nos últimos anos, o fenômeno passou a receber crescente atenção das instituições públicas brasileiras. O expressivo aumento das denúncias registradas pelo Ministério Público do Trabalho, a multiplicação de ações judiciais sobre a matéria e a constatação de novas formas de coação política no ambiente laboral evidenciaram a necessidade de aperfeiçoamento dos mecanismos de prevenção, identificação, processamento e julgamento dessas demandas. A edição da Resolução CSJT n.º 355, de 2023, representou importante marco nesse processo, ao instituir procedimentos administrativos destinados à identificação e ao monitoramento das ações judiciais envolvendo assédio eleitoral na Justiça do Trabalho. As pesquisas desenvolvidas pelo Centro de Pesquisas Judiciárias do Conselho Superior da Justiça do Trabalho revelaram, igualmente, a necessidade de evolução dos instrumentos destinados ao tratamento jurisdicional da matéria, especialmente quanto à produção e ao compartilhamento de provas, à cooperação entre instituições e à uniformização de boas práticas processuais[1]. É nesse contexto que o Conselho Superior da Justiça do Trabalho apresenta o Protocolo para Julgamento de Casos de Assédio Eleitoral na Justiça do Trabalho.

Inspirado na metodologia adotada pelo Conselho Nacional de Justiça para os Protocolos de Julgamento com Perspectiva de Gênero e com Perspectiva Racial, este documento não cria direitos, deveres ou procedimentos além daqueles já previstos no ordenamento jurídico. Seu propósito é oferecer subsídios metodológicos para a adequada compreensão do fenômeno do assédio eleitoral, orientar a condução dos processos judiciais e promover maior uniformidade na

[1] BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. **Assédio eleitoral nas relações de trabalho**: diagnóstico empírico dos processos judiciais e das práticas institucionais na Justiça do Trabalho. Brasília: 2026. Disponível em: https://www.tst.jus.br/documents/d/guest/2026_08_18_-pesquisa-assedio-eleitoral-pdf

PJe Documento assinado eletronicamente por RAFAEL ALEXANDRE MOISES, em 27/08/2026, às 18:24:12 - 8c63a15

apreciação das demandas, preservando integralmente a independência funcional da magistratura.

Ao mesmo tempo, o Protocolo reconhece que o assédio eleitoral possui características próprias que o distinguem de outras formas de violência e discriminação. Trata-se de fenômeno multifacetado, capaz de produzir repercussões simultâneas nas esferas trabalhista, eleitoral, cível, administrativa e penal, exigindo atuação articulada entre diferentes órgãos do sistema de Justiça. Por essa razão, além de diretrizes de julgamento, este documento apresenta orientações voltadas ao fortalecimento da cooperação judiciária, ao compartilhamento de informações e ao aproveitamento racional dos elementos probatórios, buscando conferir maior efetividade à tutela da liberdade política das pessoas trabalhadoras.

Mais do que um instrumento destinado ao julgamento de conflitos individuais, este Protocolo reafirma o compromisso institucional da Justiça do Trabalho com a defesa da democracia, da cidadania, da liberdade de consciência e da integridade do processo eleitoral. Ao assegurar que nenhuma pessoa seja privada de sua autonomia política em razão da relação de trabalho, a Justiça do Trabalho contribui para a concretização dos direitos fundamentais previstos na Constituição da República e para o fortalecimento das instituições democráticas brasileiras.

Que este Protocolo constitua instrumento de apoio à magistratura trabalhista, estimulando decisões cada vez mais fundamentadas, coerentes, sensíveis às especificidades do fenômeno do assédio eleitoral e comprometidas com a proteção simultânea do trabalho digno e da democracia.

INTRODUÇÃO

O Estado Democrático de Direito repousa sobre a premissa de que toda pessoa é livre para formar suas convicções, expressar suas opiniões e participar da vida política sem sofrer constrangimentos, intimidações ou retaliações. Entre as manifestações mais relevantes dessa liberdade encontra-se o exercício dos direitos políticos, especialmente o direito ao voto livre, direto e secreto, instrumento por meio do qual a soberania popular se concretiza e se renova periodicamente.

A Constituição da República de 1988 consagrou a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e o pluralismo político como fundamentos da República (art. 1º), assegurando amplo conjunto de direitos fundamentais destinados a proteger a liberdade de consciência, de crença, de expressão, de associação e de participação política. Esses direitos não se suspendem durante a jornada de trabalho nem podem ser limitados pelo exercício do poder diretivo do empregador. Ao contrário, as relações de trabalho devem

PJe Documento assinado eletronicamente por RAFAEL ALEXANDRE MOISES, em 27/08/2026, às 18:24:12 - 8c63a15

desenvolver-se em ambiente compatível com a proteção da personalidade do trabalhador e com o pleno exercício de sua cidadania.

Nesse contexto, o assédio eleitoral configura uma das mais graves formas de utilização abusiva da posição de poder existente nas relações laborais. Por meio de ameaças, constrangimentos, promessas de vantagens, perseguições, discriminações ou outras formas de pressão, busca-se influenciar, restringir ou controlar a liberdade política de trabalhadores e trabalhadoras, transformando a dependência econômica decorrente da relação de trabalho em instrumento de interferência sobre escolhas que pertencem exclusivamente à esfera íntima da cidadania.

A proteção contra o assédio eleitoral assenta-se em múltiplos planos normativos. No plano constitucional, a liberdade política encontra fundamento no art. 1º, parágrafo único, que consagra o princípio democrático e a soberania popular; no art. 5º, incisos IV, VI, VIII e IX; e no art. 17, que assegura a liberdade de organização partidária.

A normativa infraconstitucional, embora não trate objetivamente do fenômeno do assédio eleitoral no ambiente de trabalho, oferece orientações gerais para tratamentos discriminatórios.

No plano internacional, a Convenção n.º 111 da OIT, promulgada pelo *Decreto n.º 62.150/1968*, define como discriminação toda distinção fundada na opinião política que altere a igualdade de oportunidades (art. 1º, alínea "a")[2]. A Convenção n.º 190 da OIT define a violência e o assédio no mundo do trabalho como violação de direitos humanos[3].

A CLT, em seu art. 483, alíneas "a" e "b", autoriza a rescisão indireta por rigor excessivo[8]. O art. 422 do Código Civil impõe a boa-fé objetiva como cláusula geral. No plano institucional, destacam-se a Resolução CSJT n.º 355/2023 do e a Resolução CNJ n.º 396/2024[4].

No plano eleitoral, o art. 301 do Código Eleitoral tipifica a coação por autoridade, enquanto a Lei n.º 9.504/1997 veda a manifestação de preferência partidária por ocupantes de cargo de direção nas empresas (art. 39, § 5º).

Embora frequentemente associado à ameaça de dispensa ou à promessa de benefícios em troca de apoio político, o assédio eleitoral apresenta manifestações muito mais amplas e sofisticadas, ainda que, verdadeiramente, não

[2] BRASIL. Decreto n.º 62.150, de 19 de janeiro de 1968. Promulga a Convenção n.º 111 da OIT. Diário Oficial da União: Brasília, 23 jan. 1968.
[3] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção n.º 190: sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Genebra: OIT, 2019.
[4] BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Resolução n.º 396, de 7 de junho de 2024. Diário da Justiça Eletrônico: Brasília, 10 jun. 2024.

PJe Documento assinado eletronicamente por RAFAEL ALEXANDRE MOISES, em 27/08/2026, às 18:24:12 - 8c63a15

constitua fenômeno recente nas relações de trabalho. Ao longo da história, a assimetria de poder inerente ao vínculo empregatício foi, em diferentes contextos, utilizada como instrumento de influência sobre a manifestação política de trabalhadores, especialmente em períodos eleitorais. O que distingue o cenário contemporâneo é a ampliação das formas de execução dessas condutas, impulsionada pelo desenvolvimento das tecnologias da informação e da comunicação. O uso disseminado de redes sociais, aplicativos de mensagens instantâneas, plataformas digitais corporativas e outros meios eletrônicos ampliou significativamente o alcance, a velocidade e o potencial de difusão das práticas de assédio eleitoral, permitindo que pressões, ameaças, campanhas de desinformação e mecanismos de vigilância ultrapassem os limites físicos do ambiente de trabalho. O emprego desvirtuado dessas tecnologias exige do Poder Judiciário permanente atualização de seus métodos de identificação, produção da prova e tutela jurisdicional, sem perder de vista que a ilicitude permanece fundada não no meio utilizado, mas na violação da liberdade política e dos direitos fundamentais da pessoa trabalhadora.

Nesse sentido, o estudo conduzido pelo Centro de Pesquisas Judiciárias do Conselho Superior da Justiça do Trabalho demonstra a utilização crescente de meios digitais de comunicação corporativa, redes sociais e grupos de mensagens instantâneas com a finalidade de praticar o constrangimento político, o que inclui convocações para atos político-partidários, exigências de exposição pública de apoio a candidaturas, perseguições ideológicas, discriminações em processos seletivos, alterações das condições de trabalho, oferecimento de prêmios dependentes de resultados eleitorais e diversas outras práticas destinadas a constranger a livre manifestação política dos trabalhadores. Em síntese, foi possível mapear que, embora as tecnologias digitais não sejam a origem do problema, elas vêm transformando a escala, a velocidade, a capilaridade e a capacidade de influência, inclusive de atos ilícitos, o que reafirma a necessidade de um protocolo específico de julgamento.

Em poucas palavras, as tecnologias digitais não são a origem do problema, mas elas vêm transformando sua escala, velocidade, capilaridade e capacidade de influência, ampliando a percepção da necessidade de um protocolo específico de julgamento.

A evolução dessas formas de assédio revela que o fenômeno não pode ser compreendido limitadamente como mero conflito individual entre empregado e empregador. Em muitos casos, as condutas afetam grupos inteiros de trabalhadores, influenciam comunidades locais, comprometem a igualdade de oportunidades entre candidaturas e repercutem diretamente sobre a legitimidade de todo o processo eleitoral. O assédio eleitoral, portanto, projeta consequências que ultrapassam os limites da relação contratual, alcançando bens jurídicos de natureza coletiva, constitucional e democrática.

PJe Documento assinado eletronicamente por RAFAEL ALEXANDRE MOISES, em 27/08/2026, às 18:24:12 - 8c63a15

Essa característica multifacetada faz com que um mesmo conjunto de fatos possa produzir efeitos simultaneamente nas esferas trabalhista, eleitoral, penal, administrativa e cível. A Justiça do Trabalho exerce papel essencial nesse sistema de proteção, tanto por ser frequentemente o primeiro ramo do Poder Judiciário a tomar conhecimento das condutas quanto por concentrar importante acervo probatório produzido ao longo da instrução processual. A adequada identificação dessas situações e sua comunicação tempestiva aos demais órgãos competentes constituem elementos fundamentais para assegurar resposta estatal completa e efetiva, em conformidade com os deveres de cooperação institucional previstos no ordenamento jurídico.

As pesquisas conduzidas pelo Centro de Pesquisas Judiciárias do Conselho Superior da Justiça do Trabalho evidenciaram importantes desafios na tramitação dessas demandas. Verificou-se que parcela significativa dos processos é encerrada por acordos, muitas vezes sem comunicação aos órgãos responsáveis pela persecução de ilícitos eleitorais e sem adequado aproveitamento dos elementos probatórios produzidos. Além disso, identificou-se considerável número de processos com desistências dos reclamantes ou ausências às audiências antes da apreciação do mérito, sem que nenhuma notificação das lides fosse encaminhada aos órgãos externos. Nota-se, ainda, a ausência de comunicação institucional quando da improcedência dos julgados. Por fim, foram percebidas dificuldades na correta identificação estatística das ações, na padronização dos procedimentos e na integração entre os diversos ramos do sistema de Justiça.

Foi justamente para enfrentar parte dessas dificuldades que, em 2023, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho editou a Resolução CSJT n.º 355, estabelecendo procedimentos destinados ao cadastramento, monitoramento e tratamento institucional das ações envolvendo assédio eleitoral, alterada pela Resolução n. 452/2026/CSJT, em 17/07/2026. No mesmo sentido, foi editada a Recomendação Conjunta CSJT.GP.CGJT n.º 28, de 31/7/2026, que recomenda aos magistrados da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau os procedimentos a serem adotados em relação a ações judiciais que tenham por objeto o assédio eleitoral nas relações de trabalho.

Agora, o presente Protocolo complementa essa iniciativa sob uma perspectiva metodológica. Enquanto a Resolução disciplina procedimentos administrativos relacionados ao processamento dessas demandas, este documento oferece delineamentos para a compreensão do fenômeno, a condução do processo, a produção e valoração da prova, a fundamentação das decisões judiciais e a articulação cooperativa entre as instituições responsáveis pela proteção da liberdade política dos trabalhadores.

Ao julgar casos de assédio eleitoral, a magistratura trabalhista não tutela apenas interesses patrimoniais decorrentes da relação de emprego. Protege, simultaneamente, a liberdade política do trabalhador, a igualdade de oportunidades

PJe Documento assinado eletronicamente por RAFAEL ALEXANDRE MOISES, em 27/08/2026, às 18:24:12 - 8c63a15

no processo democrático, a integridade das instituições republicanas e os próprios fundamentos constitucionais do Estado Democrático de Direito. Essa dimensão institucional confere ao julgamento dessas demandas relevância que transcende o caso individual, justificando a elaboração deste Protocolo como instrumento de orientação destinado a fortalecer a atuação da Justiça do Trabalho na defesa da democracia brasileira.

Pretende-se com este Protocolo, disponibilizar referências técnicas e metodológicas capazes de auxiliar magistradas e magistrados na apreciação dos casos concretos, favorecendo decisões fundamentadas, coerentes e sensíveis às múltiplas dimensões do assédio eleitoral. Busca-se, assim, contribuir para a uniformização de boas práticas jurisdicionais, para o fortalecimento da segurança jurídica e para a efetiva proteção dos direitos fundamentais envolvidos.

Ministro VIEIRA DE MELLO FILHO
Presidente do TST e do CSJT

PJe Documento assinado eletronicamente por RAFAEL ALEXANDRE MOISES, em 27/08/2026, às 18:24:12 - 8c63a15

PARTE I

OBJETIVOS, ÂMBITO DE APLICAÇÃO E VALORES DO PROTOCOLO

1 OBJETIVOS

O Protocolo para Julgamento de Casos de Assédio Eleitoral na Justiça do Trabalho constitui instrumento de orientação metodológica destinado a subsidiar magistradas e magistrados em boas práticas para identificação, compreensão e julgamento das demandas que envolvam assédio eleitoral integrado às relações de trabalho.

Seu objetivo é contribuir para que a apreciação dessas controvérsias ocorra de maneira uniforme, fundamentada e compatível com a Constituição da República, com os tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Brasil e com a legislação infraconstitucional aplicável, preservando-se, em todos os casos, a independência funcional da magistratura e as peculiaridades do caso concreto.

O Protocolo busca, especialmente:

I – promover a proteção da liberdade de consciência, da liberdade de convicção política, da liberdade de expressão e do livre exercício dos direitos políticos das pessoas trabalhadoras;

II – assegurar a observância dos princípios da dignidade da pessoa humana, da cidadania, do pluralismo político, dos valores sociais do trabalho e do Estado Democrático de Direito;

III – oferecer parâmetros para a adequada identificação das diversas formas de assédio eleitoral, inclusive aquelas praticadas por meios indiretos, digitais ou estruturais;

IV – orientar a condução processual das demandas envolvendo assédio eleitoral, favorecendo a correta identificação dos processos, a adequada instrução probatória e a apreciação das tutelas jurisdicionais cabíveis;

V – estimular a uniformização de boas práticas jurisdicionais na Justiça do Trabalho, respeitada a autonomia decisória de cada julgadora e julgador;

VI – incentivar a adequada produção, preservação, valoração e compartilhamento de elementos probatórios, observadas as normas processuais e os deveres de cooperação judiciária;

VII – fortalecer a atuação coordenada entre a Justiça do Trabalho, a Justiça Eleitoral, o Ministério Público do Trabalho, o Ministério Público Eleitoral e os

PJe Documento assinado eletronicamente por RAFAEL ALEXANDRE MOISES, em 27/08/2026, às 18:24:12 - 8c63a15

demais órgãos competentes, de modo a assegurar resposta estatal integral às múltiplas repercussões do assédio eleitoral;

VIII – contribuir para o aperfeiçoamento das políticas públicas de prevenção, monitoramento e enfrentamento do assédio eleitoral, mediante a adequada identificação estatística e institucional das demandas.

O presente Protocolo não cria direitos, obrigações, competências ou procedimentos diversos daqueles previstos na Constituição, na legislação ou nos atos normativos editados pelos órgãos competentes. Sua finalidade consiste em sistematizar as referências jurídicas, metodológicas e operacionais que auxiliem a atividade jurisdicional diante da crescente complexidade advinda dos casos de assédio eleitoral no ambiente laboral.

Quadro-Síntese dos Objetivos do Protocolo

Eixo	Conteúdo essencial	Aspectos de atenção	Fundamento jurídico
Finalidade do Protocolo	Constituir guia metodológico para a magistratura do trabalho na identificação, interpretação, tratamento e julgamento de casos de assédio eleitoral nas relações de trabalho.	Não confundir com criação de novo direito ou procedimento. O Protocolo sistematiza referências jurídicas existentes para orientar a atuação judicial.	CF/88, arts. 5º, XXXV, e 93. Res. CSJT n.º 355/2023, arts. 1º e 2º.
Objetivos específicos	I – promover uniformidade de tratamento; II – assegurar proteção integral aos direitos fundamentais; III – orientar a produção e valoração da prova;	Aplicar os objetivos como diretrizes práticas em cada fase do processo; não tratá-los como meras declarações programáticas.	CF/88, arts. 1º, II e III, 5º, XLI, e 14. Res. CSJT n.º 355/2023, arts. 4º e 5º.

PJe Documento assinado eletronicamente por RAFAEL ALEXANDRE MOISES, em 27/08/2026, às 18:24:12 - 8c63a15

	IV – fomentar a cooperação interinstitucional; V – conferir visibilidade ao fenômeno; VI - promover a cooperação no sistema brasileiro de Justiça		
Função metodológica	O Protocolo funciona como instrumento de consulta rápida, organizando o raciocínio decisório e de tratamento sem substituir a fundamentação judicial nem restringir a independência funcional.	Utilizar o Protocolo como referência metodológica sem automatismo. A fundamentação deve ser autônoma e contextualizada ao caso concreto.	CF/88, arts. 93, IX, e 5º, LIV e LV. CPC, art. 489, § 1º.
Inspiração normativo-metodológica	O Protocolo inspira-se nos Protocolos de Julgamento com Perspectiva de Gênero e com Perspectiva Racial do CNJ, adaptando sua metodologia às especificidades do assédio eleitoral.	Observar a compatibilidade metodológica com os protocolos do CNJ	Protocolo para julgamento com perspectiva racial[5]. Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero[6].

[5] BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Protocolo para julgamento com perspectiva racial. Brasília, DF: CNJ, 2024. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/11/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-racial-1.pdf. Acesso em: 17 jul. 2026.
[6] BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero. Brasília, DF: CNJ, 2021. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf. Acesso em: 17 jul. 2026.

PJe Documento assinado eletronicamente por RAFAEL ALEXANDRE MOISES, em 27/08/2026, às 18:24:12 - 8c63a15

Fortalecimento institucional	O Protocolo visa contribuir para o aperfeiçoamento da prestação jurisdicional e para a atuação coordenada do sistema de Justiça no enfrentamento ao assédio eleitoral.	Considerar o Protocolo como instrumento dinâmico, sujeito a aperfeiçoamento a partir da experiência dos magistrados e da evolução jurisprudencial.	CF/88, arts. 5º, XXXV, e 129. Res. CSJT n.º 355/2023, arts. 11 e 12.

PJe Documento assinado eletronicamente por RAFAEL ALEXANDRE MOISES, em 27/08/2026, às 18:24:12 - 8c63a15

QUADRO-SÍNTESE DOS OBJETIVOS DO PROTOCOLO

		CONTEÚDO ESSENCIAL	ASPECTOS DE ATENÇÃO
1	FINALIDADE DO PROTOCOLO	Constituir guia metodológico para a magistratura do trabalho na identificação, interpretação, tratamento e julgamento de casos de assédio eleitoral nas relações de trabalho.	Não confundir com criação de novo direito ou procedimento. O Protocolo sistematiza referências jurídicas existentes para orientar a atuação judicial.
2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	I – promover uniformidade de tratamento; II – assegurar proteção integral aos direitos fundamentais; III – orientar a produção e valoração da prova; IV – fomentar a cooperação interinstitucional; V – conferir visibilidade ao fenômeno; VI – promover a cooperação no sistema brasileiro de Justiça.	Aplicar os objetivos como diretrizes práticas em cada fase do processo; não tratá-los como meras declarações programáticas.
3	FUNÇÃO METODOLÓGICA	O Protocolo funciona como instrumento de consulta rápida, organizando o raciocínio decisório e de tratamento sem substituir a fundamentação judicial nem restringir a independência funcional.	Utilizar o Protocolo como referência metodológica sem automatismo. A fundamentação deve ser autônoma e contextualizada ao caso concreto.
4	INSPIRAÇÃO NORMATIVO-METODOLÓGICA	O Protocolo inspira-se nos Protocolos de Julgamento com Perspectiva de Gênero e com Perspectiva Racial do CNJ, adaptando sua metodologia às especificidades do assédio eleitoral.	Observar a compatibilidade metodológica com os protocolos do CNJ de julgamento com perspectiva racial e com perspectiva de gênero.
5	FORTALECIMENTO INSTITUCIONAL	O Protocolo visa contribuir para o aperfeiçoamento da prestação jurisdicional e para a atuação coordenada do sistema de Justiça no enfrentamento ao assédio eleitoral.	Considerar o Protocolo como instrumento dinâmico, sujeito a aperfeiçoamento a partir da experiência dos magistrados e da evolução jurisprudencial.

O Protocolo organiza referências e orientações para decisões mais uniformes, proporcionais e eficazes na proteção da democracia e dos direitos fundamentais nas relações de trabalho.

PJe Documento assinado eletronicamente por RAFAEL ALEXANDRE MOISES, em 27/08/2026, às 18:24:12 - 8c63a15

2 ÂMBITO DE APLICAÇÃO

O presente Protocolo aplica-se ao julgamento de processos submetidos à competência da Justiça do Trabalho que envolvam alegações de assédio eleitoral, independentemente da natureza da ação, da forma de contratação ou do vínculo jurídico existente entre as partes.

Suas diretrizes destinam-se, em especial, às reclamações trabalhistas individuais, às ações civis públicas, às ações coletivas, aos dissídios de natureza coletiva, aos procedimentos de jurisdição voluntária e às demais demandas em que sejam discutidas condutas capazes de restringir ou influenciar, de forma ilícita, o exercício dos direitos políticos de trabalhadores e trabalhadoras.

As orientações constantes deste documento também poderão ser observadas em processos que, embora não tenham o assédio eleitoral como objeto inicial da demanda, revelem, no curso da instrução processual, indícios de práticas de coação, intimidação, discriminação, perseguição política ou outras formas de interferência ilícita na liberdade de voto ou de manifestação política.

As diretrizes previstas neste Protocolo abrangem relações de trabalho estabelecidas tanto no setor privado quanto na Administração Pública, alcançando trabalhadores urbanos e rurais, empregados públicos, terceirizados, trabalhadores temporários, aprendizes, estagiários, trabalhadores avulsos, autônomos e demais pessoas cuja prestação de trabalho esteja submetida à competência material da Justiça do Trabalho, observadas as particularidades jurídicas de cada regime.

Respeitadas as circunstâncias fáticas e as ponderações jurídicas pertinentes, recomenda-se que as orientações deste Protocolo sejam interpretadas de forma integrada com a Resolução CSJT n.º 355, de 2023, com os Protocolos para Julgamento com Perspectiva de Gênero e com Perspectiva Racial do Conselho Nacional de Justiça, bem como com os demais instrumentos nacionais e internacionais de proteção aos direitos humanos, à igualdade, à não discriminação e à liberdade política.

Embora concebido para orientar a atividade jurisdicional, este Protocolo também poderá servir como referência para a atuação de membros do Ministério Público, advogados, defensorias públicas, servidores do Poder Judiciário, centros de inteligência, núcleos de cooperação judiciária e demais instituições que participem da prevenção, identificação, processamento e enfrentamento do assédio eleitoral nas relações de trabalho, favorecendo uma atuação coordenada e comprometida com a proteção da democracia, da cidadania e do trabalho digno.

PJe Documento assinado eletronicamente por RAFAEL ALEXANDRE MOISES, em 27/08/2026, às 18:24:12 - 8c63a15

3 VALORES ORIENTADORES

A interpretação e a aplicação das normas jurídicas relativas ao assédio eleitoral devem observar os valores constitucionais que estruturam o Estado Democrático de Direito e orientam a proteção dos direitos fundamentais nas relações de trabalho. Esses valores constituem referências metodológicas para a compreensão dos fatos, para a produção e valoração da prova, para a condução do processo e para a fundamentação das decisões judiciais.

A função social é valor que transpassa todos os demais abaixo nominados. Especialmente porque fundamenta restrições de liberdade de administração do empreendimento por parte do empregador, submetendo a dinâmica do contrato de emprego a balizadores que fundamentam democracia, dignidade humana, cidadania, liberdade de consciência, igualdade e proteção da intimidade.

a) Valor da proteção da democracia

A Justiça do Trabalho exerce papel relevante na preservação da normalidade democrática ao assegurar que as relações de trabalho não sejam utilizadas como instrumento de interferência indevida no exercício dos direitos políticos.

O julgamento dos casos de assédio eleitoral deve considerar que a liberdade do voto constitui pressuposto da soberania popular e é elemento constitutivo essencial do Estado Democrático de Direito, razão pela qual práticas destinadas a influenciar, constranger ou retaliar escolhas políticas transcendem os interesses exclusivamente individuais das partes litigantes.

b) Valor da dignidade da pessoa humana

A pessoa trabalhadora não perde sua condição de cidadã em razão da celebração de contrato de trabalho ou da prestação de serviços.

O exercício do poder diretivo, disciplinar e organizacional do empregador encontra limites na dignidade da pessoa humana e nos direitos fundamentais assegurados pela Constituição da República, sendo incompatível com qualquer forma de coação ou manipulação destinada a restringir a autonomia política do trabalhador.

c) Valor da cidadania

Os direitos políticos integram o núcleo essencial da cidadania e devem ser plenamente assegurados durante toda a relação de trabalho.

PJe Documento assinado eletronicamente por RAFAEL ALEXANDRE MOISES, em 27/08/2026, às 18:24:12 - 8c63a15

A proteção jurisdicional deve compreender que o exercício livre do voto, da participação política e da manifestação de convicções constitui expressão da cidadania democrática e não pode sofrer condicionamentos decorrentes da posição econômica ou hierárquica existente no ambiente laboral.

d) Valor da liberdade de consciência e de convicção política

Toda pessoa possui o direito de formar, modificar ou não revelar suas convicções políticas, filosóficas ou ideológicas, bem como de exercer seus direitos políticos sem sofrer discriminações, constrangimentos ou retaliações.

O(a) magistrado(a) deverá reconhecer que a liberdade política compreende não apenas o direito de apoiar candidaturas, partidos e ideologias, mas igualmente o direito de não manifestar preferências políticas, de manter em sigilo o voto e a filiação ideológica, bem como de não participar de atividades político-partidárias.

e) Valor da igualdade e da não discriminação

Nenhuma pessoa poderá sofrer distinção, exclusão, perseguição, favorecimento ou prejuízo em razão de sua opinião política, de sua participação em atividades políticas lícitas ou da forma como exerça seus direitos eleitorais.

O julgamento deverá considerar que a discriminação política pode manifestar-se de forma direta ou indireta, explícita ou velada, individual ou coletiva, recomendando-se especial atenção às práticas aparentemente neutras que produzam efeitos desproporcionais sobre determinados grupos de trabalhadores.

f) Valor da proteção da intimidade

O trabalho constitui instrumento de realização da pessoa humana e de promoção da dignidade, e a relação laboral não pode se sobrepor à intimidade como fator de imposições sobre opções políticas.

O poder diretivo do empregador não compreende a faculdade de interferir na esfera de cidadania dos trabalhadores, estendendo-se às escolhas políticas, ideológicas ou eleitorais. É também incompatível com o direito à livre formação de consciência qualquer forma de utilização da relação laboral como mecanismo de interferência na vida externa ao trabalho. A subordinação jurídica inerente ao contrato de trabalho não autoriza a submissão da cidadania do trabalhador ao poder diretivo do empregador, nem legitima a utilização da dependência econômica como instrumento de condicionamento de escolhas que pertencem exclusivamente à esfera de autonomia individual.

PJe Documento assinado eletronicamente por RAFAEL ALEXANDRE MOISES, em 27/08/2026, às 18:24:12 - 8c63a15

g) Valor da primazia da realidade

Na apreciação das alegações de assédio eleitoral, o magistrado deverá privilegiar a realidade dos fatos efetivamente ocorridos, independentemente da forma pela qual tenham sido formalizados ou apresentados pelas partes.

A análise do contexto fático deverá considerar a dinâmica própria das relações de trabalho, os desequilíbrios estruturais de poder, os elementos indiretos de prova, o ambiente organizacional e as circunstâncias concretas em que as condutas foram praticadas.

h) Valor da proteção integral dos direitos fundamentais

As situações de assédio eleitoral frequentemente envolvem violação simultânea de múltiplos direitos fundamentais.

Atendidas as circunstâncias fáticas e as ponderações jurídicas pertinentes, o magistrado deverá adotar interpretação que proporcione tutela integral aos bens jurídicos envolvidos, considerando conjuntamente a proteção ao trabalho, à cidadania, à igualdade, à liberdade política, à dignidade da pessoa humana e ao processo democrático.

i) Valor da cooperação institucional

O enfrentamento do assédio eleitoral exige atuação articulada entre os diversos órgãos responsáveis pela proteção da ordem jurídica, da democracia e das relações de trabalho.

Verificados indícios de repercussões em outras esferas de responsabilização, recomenda-se que a atuação jurisdicional observe os deveres de cooperação previstos no ordenamento jurídico, favorecendo a circulação de informações, o compartilhamento de provas e a comunicação tempestiva aos órgãos competentes, sem prejuízo da independência funcional de cada instituição.

j) Valor da efetividade da tutela jurisdicional

A resposta jurisdicional deve ser apta a prevenir, fazer cessar e reparar as consequências do assédio eleitoral.

Observadas as peculiaridades do caso concreto e as normas jurídicas aplicáveis, recomenda-se a adoção das medidas processuais e jurisdicionais mais adequadas para impedir a continuidade das condutas ilícitas, preservar elementos probatórios, assegurar a proteção das vítimas e evitar a repetição das práticas lesivas.

PJe Documento assinado eletronicamente por RAFAEL ALEXANDRE MOISES, em 27/08/2026, às 18:24:12 - 8c63a15

k) Valor da máxima proteção da liberdade do voto

Nas situações em que houver dúvida razoável acerca do alcance de determinada conduta sobre a liberdade política da pessoa trabalhadora, recomenda-se que a interpretação prestigie a máxima efetividade dos direitos fundamentais relacionados ao exercício do sufrágio.

Esse valor não implica presunção de ocorrência do assédio eleitoral nem dispensa a observância do contraditório, da ampla defesa ou das regras de distribuição do ônus da prova. Constitui, porém, orientação hermenêutica destinada a assegurar que a liberdade do voto, elemento essencial da democracia constitucional, receba proteção jurisdicional ampla e compatível com sua elevada estatura constitucional.

l) Valor da fundamentação qualificada

As decisões judiciais que apreciem alegações de assédio eleitoral devem enfrentar expressamente os elementos fáticos e jurídicos relacionados à proteção dos direitos políticos, da liberdade de consciência e da cidadania, especialmente quando houver alegação de utilização da relação de trabalho como instrumento de influência ou constrangimento eleitoral.

A fundamentação deve demonstrar, de forma clara e objetiva, a análise das circunstâncias concretas do caso, da existência ou não de abuso do poder diretivo, da repercussão coletiva da conduta e das eventuais consequências jurídicas produzidas em outras esferas de responsabilização, contribuindo para a uniformização da jurisprudência e para o fortalecimento da segurança jurídica.

PJe Documento assinado eletronicamente por RAFAEL ALEXANDRE MOISES, em 27/08/2026, às 18:24:12 - 8c63a15

Quadro síntese dos valores orientadores do Protocolo

Eixo	Conteúdo essencial	Aspectos de atenção pelo(a) magistrado(a)	Fundamento jurídico
Função dos valores orientadores	Os valores do Protocolo constituem balizas hermenêuticas obrigatórias para identificação, interpretação e tratamento dos casos de assédio eleitoral. Não criam novos direitos, mas sistematizam e densificam normas constitucionais, legais e convencionais já existentes.	Verificar se todos os valores foram considerados na fundamentação; não tratar os valores como mera retórica; utilizá-los como critério de valoração da prova e de interpretação das condutas.	CF/88; Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (CNJ)[7]; Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial (CNJ)[8]; Resolução CSJT n.º 355/2023.
Proteção da democracia	O assédio eleitoral atinge o próprio Estado Democrático de Direito ao contaminar o processo eleitoral por meio da relação de trabalho. A atuação judicial deve considerar o impacto sistêmico da conduta sobre o regime democrático.	Analisar se a conduta compromete a liberdade de voto; considerar que a democracia não se protege apenas no plano eleitoral estrito, mas também nas relações privadas de poder.	CF/88, art. 1º, caput e parágrafo único; art. 14; Convenção Americana de Direitos Humanos, art. 23

[7] BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero. Brasília, DF: CNJ, 2021. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf. Acesso em: 17 jul. 2026.
[8] BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Protocolo para julgamento com perspectiva racial. Brasília, DF: CNJ, 2024. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/11/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-racial-1.pdf. Acesso em: 17 jul. 2026.

PJe Documento assinado eletronicamente por RAFAEL ALEXANDRE MOISES, em 27/08/2026, às 18:24:12 - 8c63a15

Dignidade da pessoa humana	A instrumentalização do(a) trabalhador(a) para fins político-eleitorais ofende sua condição de sujeito de direitos. A relação de trabalho não pode ser meio de coação da vontade política alheia.	Verificar se houve redução do(a) trabalhador(a) a objeto de estratégia eleitoral; atentar para promessas de benefícios ou ameaças de retaliação.	CF/88, art. 1º, III; arts. 5º e 6º; CLT, arts. 482 e 483
Cidadania e liberdade de consciência	O voto livre e a convicção política integram o exercício da cidadania. O poder diretivo do empregador não alcança a orientação política do(a) trabalhador(a).	Identificar condutas que pressionem ou induzam o voto; não confundir liberdade de expressão do empregador com coação eleitoral.	CF/88, art. 1º, II; art. 5º, VI e VIII; Código Eleitoral, art. 301
Igualdade e não discriminação	A discriminação política no trabalho reproduz assimetrias estruturais e atinge de forma mais intensa grupos vulneráveis (mulheres, minorias raciais, pessoas em situação de precariedade laboral).	Aplicar perspectiva interseccional; considerar que a discriminação pode ser direta ou indireta; verificar se a conduta atinge grupos específicos de forma desproporcional.	CF/88, art. 5º, caput e XLI; art. 7º, XXX e XXXI; Lei 9.029/95; Convenção 111 da OIT
Primazia da realidade	A configuração do assédio eleitoral independe do *nomen juris* atribuído pela parte ou da formalização do ato. O que importa é a efetiva ocorrência de conduta que restrinja a liberdade política no contexto laboral.	Analisar os fatos para além da qualificação jurídica dada pela inicial; valorizar o contexto probatório em vez de exigir prova direta ou documental específica.	CLT, art. 9º; TST, Súmula 77; princípio da primazia da realidade no Direito do Trabalho

PJe Documento assinado eletronicamente por RAFAEL ALEXANDRE MOISES, em 27/08/2026, às 18:24:12 - 8c63a15

Tutela jurisdicional efetiva	A resposta judicial deve ser tempestiva, adequada e suficiente para prevenir, reprimir e reparar o assédio eleitoral, considerando suas múltiplas dimensões (individual, coletiva e institucional).	Conceder tutelas de urgência quando presentes os requisitos; não limitar a resposta à esfera indenizatória individual; considerar medidas estruturais e inibitórias.	CF/88, art. 5º, XXXV e LXXVIII; CPC, arts. 300, 497 e 536; CLT, art. 769
Proteção integral dos direitos fundamentais	O assédio eleitoral viola simultaneamente múltiplos direitos fundamentais. A resposta jurisdicional deve abranger todas as dimensões da violação, sem fragmentação.	Evitar análise reducionista e generalista (ex.: tratar como mero dano moral individual); considerar repercussões na esfera extrapatrimonial, profissional e política do(a) trabalhador(a).	CF/88, arts. 5º a 11; PIDESC; Protocolo de San Salvador
Máxima proteção da liberdade de voto	A interpretação das normas deve privilegiar a proteção mais ampla possível da liberdade de voto do(a) trabalhador(a), inclusive diante de zonas de incerteza jurídica.	Na dúvida sobre a configuração do assédio, inclinar-se pela proteção da vítima; aplicar o princípio *in dubio pro libertate* política no âmbito laboral.	CF/88, art. 14; Código Eleitoral, art. 301; princípio da máxima proteção dos direitos fundamentais
Cooperação interinstitucional	O combate ao assédio eleitoral exige atuação coordenada entre Justiça do Trabalho, Justiça Eleitoral, Ministério Público do Trabalho, Ministério Público Eleitoral e	Comunicar decisões aos órgãos competentes; compartilhar provas quando possível; articular medidas concertadas para	Art. 6º do CPC; Resolução CSJT n.º 355/2023

PJe Documento assinado eletronicamente por RAFAEL ALEXANDRE MOISES, em 27/08/2026, às 18:24:12 - 8c63a15

	demais órgãos do sistema de justiça.	reprimir a prática em escala coletiva.	
Fundamentação qualificada	As decisões devem explicitar, de forma contextualizada e não genérica, como os valores orientadores do Protocolo incidem sobre o caso concreto, demonstrando a relação entre os fatos provados e a violação detectada.	Não utilizar fórmulas padronizadas; demonstrar o nexo entre a conduta, o contexto laboral e o valor violado; fundamentar a valoração da prova à luz dos valores do Protocolo.	CF/88, art. 93, IX; CPC, arts. 489, §1º, e 371; Convenção Americana de Direitos Humanos, art. 25

PJe Documento assinado eletronicamente por RAFAEL ALEXANDRE MOISES, em 27/08/2026, às 18:24:12 - 8c63a15

QUADRO-SÍNTESE
DOS VALORES ORIENTADORES DO PROTOCOLO
BALIZAS PARA IDENTIFICAR, INTERPRETAR E JULGAR CASOS DE ASSÉDIO ELEITORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

	EIXO	CONTEÚDO ESSENCIAL	ASPECTOS DE ATENÇÃO PELO(A) MAGISTRADO(A)
1	FUNÇÃO DOS VALORES ORIENTADORES	Os valores do Protocolo são balizas hermenêuticas obrigatórias para identificar, interpretar e tratar os casos de assédio eleitoral. Não criam novos direitos, mas sistematizam normas já existentes.	• Verificar se todos os valores foram considerados na fundamentação. • Não tratá-los como mera retórica. • Utilizá-los como critério de valoração da prova e de interpretação das condutas.
2	PROTEÇÃO DA DEMOCRACIA	O assédio eleitoral atinge o Estado Democrático de Direito ao contaminar o processo eleitoral por meio da relação de trabalho. A atuação judicial deve considerar o impacto sistêmico da conduta sobre o regime democrático.	• Analisar se a conduta compromete a liberdade de voto. • Considerar que a democracia se protege não apenas no plano eleitoral, mas também nas relações privadas de poder.
3	DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA	A instrumentalização do(a) trabalhador(a) para fins político-eleitorais ofende sua condição de sujeito de direitos. A relação de trabalho não pode ser meio de coação da vontade política alheia.	• Verificar se houve redução do(a) trabalhador(a) a objeto de estratégia eleitoral. • Atentar para promessas de benefícios ou ameaças de retaliação.
4	CIDADANIA E LIBERDADE DE CONSCIÊNCIA	O voto livre e a convicção política integram o exercício da cidadania. O poder diretivo do empregador não alcança a orientação política do(a) trabalhador(a).	• Identificar condutas que pressionem ou induzam o voto. • Não confundir liberdade de expressão do empregador com coação eleitoral.
5	IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO	A discriminação política no trabalho reproduz assimetrias estruturais e atinge de forma mais intensa grupos vulneráveis (mulheres, minorias raciais, pessoas em situação de precariedade laboral).	• Aplicar perspectiva interseccional. • Considerar que a discriminação pode ser direta ou indireta. • Verificar se a conduta atinge grupos específicos de forma desproporcional.
6	PRIMAZIA DA REALIDADE	A configuração do assédio eleitoral independe do nomen *juris* ou da formalização do ato. O que importa é a efetiva ocorrência de conduta que restrinja a liberdade política no contexto laboral.	• Analisar os fatos para além da qualificação jurídica dada pela inicial. • Valorizar o contexto probatório em vez de exigir prova direta ou documental específica.
7	TUTELA JURISDICIONAL EFETIVA E PROTEÇÃO INTEGRAL	A resposta judicial deve ser tempestiva, adequada e suficiente para prevenir, reprimir e reparar o assédio eleitoral, considerando suas múltiplas dimensões (individual, coletiva e institucional).	• Conceder tutelas de urgência quando presentes os requisitos. • Não limitar a resposta à esfera indenizatória individual. • Considerar medidas estruturais e inibitórias.
8	MÁXIMA PROTEÇÃO DA LIBERDADE DE VOTO	A interpretação das normas deve privilegiar a proteção mais ampla possível da liberdade de voto do(a) trabalhador(a), inclusive diante de zonas de incerteza jurídica.	• Na dúvida sobre a configuração do assédio, inclinar-se pela proteção da vítima. • Aplicar o princípio *in dubio pro libertate* política no âmbito laboral.
9	COOPERAÇÃO INTERINSTITUCIONAL	O combate ao assédio eleitoral exige atuação coordenada entre Justiça do Trabalho, Justiça Eleitoral, Ministério Público do Trabalho, Ministério Público Eleitoral e demais órgãos do sistema de justiça.	• Comunicar decisões aos órgãos competentes. • Compartilhar provas quando possível. • Articular medidas concertadas para reprimir a prática em escala coletiva.
10	FUNDAMENTAÇÃO QUALIFICADA	As decisões devem explicitar, de forma contextualizada e não genérica, como os valores orientadores incidem sobre o caso concreto, demonstrando a relação entre os fatos provados e a violação detectada.	• Não utilizar fórmulas padronizadas. • Demonstrar o nexo entre a conduta, o contexto laboral e o valor violado. • Fundamentar a valoração da prova à luz dos valores do Protocolo.

Os valores orientadores devem permear todas as fases do processo e orientar a decisão judicial para a efetiva proteção da democracia, da dignidade do(a) trabalhador(a) e da liberdade de voto.

PJe Documento assinado eletronicamente por RAFAEL ALEXANDRE MOISES, em 27/08/2026, às 18:24:12 - 8c63a15

Orientações de procedimento
Matriz de verificação dos valores orientadores

Recomenda-se que o(a) magistrado(a) percorra sistematicamente os seguintes blocos de verificação, ao examinar um caso suspeito de assédio eleitoral:

Bloco A — Democracia e liberdade política

- A conduta ocorreu em contexto eleitoral (pré-campanha, campanha, dia da votação ou pós-eleição)?
- Houve instrumentalização da relação de trabalho para constranger, induzir ou influenciar a escolha política do trabalhador?
- A conduta comprometeu ou teve condições de comprometer a liberdade de voto, a autonomia de convicção ou a livre manifestação política?

Bloco B — Dignidade e vulnerabilidade

- O trabalhador foi tratado como meio para alcançar resultado político alheio?
- Existe assimetria de poder entre as partes (empregador-empregado, superior hierárquico-subordinado)?
- A hipossuficiência do trabalhador foi agravada pelo contexto (ameaça de demissão, promessa de benefício, pressão psicológica)?

Bloco C — Discriminação e igualdade

- A conduta discriminou o trabalhador por sua escolha ou convicção política?
- A discriminação política se acumula com outros fatores (gênero, raça, origem, religião)?
- Houve tratamento diferenciado entre trabalhadores com base em posicionamento político?

Bloco D — Privacidade e intimidade

- Houve coleta, monitoramento ou uso não autorizado de dados sobre convicções políticas do trabalhador?
- A conduta invadiu a esfera privada de convicções do trabalhador?

Bloco E — Realidade e prova

- A realidade fática foi devidamente apurada e confrontada com os documentos formais?
- As provas produzidas consideram o contexto organizacional e hierárquico?
- Os indícios foram valorizados de forma sistêmica, não fragmentada?

Bloco F — Tutela e efetividade

- A resposta jurisdicional é tempestiva em relação ao período eleitoral?

PJe Documento assinado eletronicamente por RAFAEL ALEXANDRE MOISES, em 27/08/2026, às 18:24:12 - 8c63a15

- As tutelas de urgência foram consideradas para cessar a conduta ilícita?
- A decisão repara integralmente o dano e previne novas ocorrências?

Bloco G — Fundamentação e transparência

- A fundamentação menciona expressamente os valores orientadores aplicados ao caso?
- Há coerência entre o valor invocado e a conclusão adotada?
- A decisão observa o padrão de fundamentação qualificada do art. 93, IX, da CF?

Bloco H — Cooperação e repercussão institucional

- Os órgãos competentes (Ministério Público do Trabalho, Justiça Eleitoral, Ministério Público Eleitoral) foram comunicados?
- As provas produzidas na esfera trabalhista podem ser compartilhadas com outras instâncias?
- A decisão considerou a repercussão coletiva e institucional do caso?

PARTE II

FUNDAMENTOS TEÓRICOS E JURÍDICOS

O assédio eleitoral constitui fenômeno complexo, multifacetado e de elevada relevância constitucional, cuja compreensão exige abordagem que transcenda a análise tradicional dos conflitos individuais decorrentes da relação de trabalho. Embora se manifeste, em regra, no ambiente laboral ou em razão da relação de trabalho, seus efeitos ultrapassam a esfera contratual, alcançando a proteção dos direitos fundamentais da pessoa trabalhadora, a normalidade do processo eleitoral e a própria estabilidade do Estado Democrático de Direito.

O direito ao sufrágio livre representa uma das mais importantes manifestações da cidadania e da soberania popular. A Constituição da República assegura a todas as pessoas o direito de participar da vida política em condições de liberdade, igualdade e autonomia, garantindo que a formação da vontade eleitoral ocorra sem constrangimentos ou interferências decorrentes do exercício de poder econômico, hierárquico, religioso, institucional ou de qualquer outra natureza incompatível com o regime democrático.

O assédio eleitoral nas relações de trabalho caracteriza-se pela utilização da relação de trabalho como instrumento de interferência na liberdade política do trabalhador. Opera-se mediante condutas que busquem influenciar, direcionar ou constranger suas escolhas, preferências ou manifestações político-eleitorais. Trata-se de prática que viola direitos fundamentais relacionados à liberdade de

PJe Documento assinado eletronicamente por RAFAEL ALEXANDRE MOISES, em 27/08/2026, às 18:24:12 - 8c63a15

consciência, de convicção política e de participação democrática, comprometendo a igualdade de tratamento nas relações laborais e a proteção da dignidade da pessoa trabalhadora. A conduta pode manifestar-se tanto por meio de discriminação fundada em convicção ou opinião política quanto pela utilização de mecanismos de coação, intimidação, ameaça, humilhação, admoestação ou constrangimento destinados a influenciar ou manipular o voto, o apoio, a orientação ou qualquer forma de manifestação política do trabalhador, inclusive durante os processos de recrutamento e admissão[9].

O elemento distintivo do fenômeno não reside apenas na existência de manifestações político-partidárias no ambiente laboral, mas na utilização da desigualdade de poder existente na relação de trabalho para limitar ou influenciar o exercício da liberdade política.

Essa compreensão afasta interpretações que reduzam o assédio eleitoral às hipóteses de ameaça explícita de despedida ou promessa direta de benefícios em troca de votos. A experiência recente da Justiça do Trabalho demonstra que as práticas contemporâneas assumem formas significativamente mais sofisticadas e, muitas vezes, indiretas, utilizando mecanismos psicológicos, organizacionais, tecnológicos e simbólicos capazes de produzir constrangimento político sem que haja ordens expressas ou ameaças ostensivas.

O advento das redes sociais e a velocidade da informação transformaram o assédio eleitoral em um fenômeno digital e difuso. Se antes a coação ocorria quase que exclusivamente no espaço físico (ao redor da mesa de chefes ou no chão de fábrica), hoje ela ganha uma capilaridade sem precedentes, operando em múltiplas dimensões. Assim, o fenômeno pode decorrer da utilização do poder diretivo do empregador, da influência exercida por superiores hierárquicos, da atuação coordenada de grupos de trabalhadores, da exploração de vínculos precários de contratação, da utilização de canais corporativos de comunicação, de promessas de prêmios decorrentes de resultados eleitorais, da imposição de participação em eventos político-partidários ou da criação de ambiente organizacional hostil à livre manifestação de convicções políticas. Em todos esses casos, a ilicitude decorre da utilização da relação de trabalho como instrumento de condicionamento da liberdade política.

A pesquisa desenvolvida pelo Centro de Pesquisas Judiciárias do Conselho Superior da Justiça do Trabalho evidencia essa diversidade de manifestações. Foram identificados casos envolvendo exigência de participação em manifestações políticas, utilização de grupos corporativos de mensagens para

[9] CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (CSJT). Resolução CSJT n.º 355, de 28 de abril de 2023. Dispõe sobre os procedimentos administrativos a serem adotados em relação às ações judiciais que tratem de assédio eleitoral nas relações de trabalho e dá outras providências. Art. 2º e parágrafo único. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo, Brasília, DF, 2 maio 2023.

PJe Documento assinado eletronicamente por RAFAEL ALEXANDRE MOISES, em 27/08/2026, às 18:24:12 - 8c63a15

divulgação de propaganda eleitoral, imposição de uso de símbolos partidários, perseguições ideológicas, discriminação de trabalhadores identificados com determinadas correntes políticas, restrições ao comparecimento às eleições, alterações das condições de trabalho em razão de posicionamentos políticos e despedidas alegadamente motivadas por convicções eleitorais. Também foram constatadas situações onde o fenômeno transborda as fronteiras da iniciativa privada, contaminando a própria Administração Pública, em uma dinâmica que retoma o clássico "voto de cabresto" da República Velha (caracterizado pelo coronelismo e pela troca de favores), mas sob uma roupagem institucionalizada e burocrática.

O assédio eleitoral também não se limita às condutas tipificadas como crimes eleitorais. Embora determinadas práticas possam configurar os ilícitos previstos no Código Eleitoral, a proteção jurídica conferida ao trabalhador possui amplitude significativamente maior. Diversas condutas que não preenchem todos os elementos dos tipos penais podem, ainda assim, caracterizar abuso do poder diretivo, discriminação política, violação de direitos fundamentais, abuso de direito ou ilícitos trabalhistas aptos a ensejar reparação individual, tutela inibitória, responsabilização coletiva ou outras medidas jurisdicionais. São os casos de crimes contra a Administração Pública, atos de improbidade administrativa e infrações disciplinares

Essa distinção possui especial relevância para a atuação da Justiça do Trabalho. O reconhecimento judicial da existência de assédio eleitoral não depende, portanto, da obrigatória configuração de crime eleitoral; tampouco da existência de condenação criminal ou eleitoral prévia ou mesmo ao processamento em curso. Da mesma forma, a inexistência de responsabilização em outras esferas não impede o reconhecimento da ilicitude trabalhista quando demonstrada a inadequação da conduta empresarial em relação à pessoa trabalhadora, dentro do contexto juslaboral.

A compreensão do fenômeno exige, ainda, reconhecer sua natureza interjurisdicional. Um mesmo conjunto de fatos pode produzir repercussões simultâneas em diferentes ramos do Direito, ensejando consequências trabalhistas, eleitorais, penais, administrativas, civis e coletivas. A atuação da Justiça do Trabalho insere-se, portanto, em sistema mais amplo de proteção da democracia, no qual diferentes instituições exercem competências complementares destinadas à prevenção, à repressão e à reparação das condutas ilícitas. Essa característica reforça a importância da cooperação institucional, do compartilhamento de informações e do aproveitamento recíproco dos elementos probatórios produzidos nos diversos procedimentos relacionados aos mesmos fatos.

Outro aspecto relevante consiste na assimetria estrutural presente nas relações de trabalho. A dependência econômica, a subordinação jurídica e a vulnerabilidade inerentes a grande parte das relações laborais podem dificultar a

PJe Documento assinado eletronicamente por RAFAEL ALEXANDRE MOISES, em 27/08/2026, às 18:24:12 - 8c63a15

identificação do assédio pela própria vítima, reduzir a disposição para denunciar as condutas e limitar a produção de provas. Frequentemente, trabalhadores submetidos a pressões políticas receiam sofrer represálias, despedidas, isolamento profissional, perda de oportunidades de ascensão funcional ou outras formas de retaliação, circunstâncias que devem ser consideradas pelo magistrado na análise do contexto probatório.

Também merece destaque o caráter potencialmente coletivo do assédio eleitoral. Ainda que o processo judicial seja individual, as condutas normalmente atingem grupos de trabalhadores submetidos ao mesmo ambiente organizacional ou às mesmas práticas empresariais. Em diversas situações examinadas na Justiça do Trabalho, verificou-se que as pressões políticas eram dirigidas indistintamente ao conjunto da força de trabalho, mediante a utilização de canais institucionais, reuniões coletivas, comunicados internos ou grupos corporativos de mensagens. Essa dimensão coletiva recomenda que o magistrado avalie não apenas os efeitos produzidos sobre a parte autora, mas também a eventual repercussão das condutas sobre outros trabalhadores, sobre o ambiente laboral e sobre a integridade do processo democrático.

Por fim, a adequada compreensão do assédio eleitoral pressupõe reconhecer que a proteção conferida pela Justiça do Trabalho não se destina à tutela de determinada orientação política, partido, candidatura ou corrente ideológica. O bem jurídico protegido é a liberdade de escolha da pessoa trabalhadora. O ordenamento jurídico tutela igualmente quem apoia determinado candidato, quem manifesta preferência por corrente política diversa, quem opta por não revelar sua posição, quem deseja exercer seu direito ao voto de forma absolutamente secreta ou mesmo para aqueles que não pretendem exercer seu direito de voto.

Sob essa perspectiva, o julgamento dos casos de assédio eleitoral deve orientar-se pela integral proteção da autonomia política da pessoa trabalhadora e pela preservação da neutralidade institucional do Poder Judiciário, assegurando que nenhuma relação de trabalho seja utilizada como instrumento de condicionamento da vontade política ou de enfraquecimento das garantias fundamentais que sustentam o regime democrático brasileiro.

4 CONCEITOS FUNDAMENTAIS

A adequada apreciação das demandas envolvendo assédio eleitoral pressupõe a utilização de conceitos jurídicos compartilhados, aptos a proporcionar uniformidade interpretativa e segurança jurídica. As bases conceituais apresentadas neste capítulo possuem finalidade metodológica e destinam-se a orientar a identificação das condutas, a delimitação dos bens jurídicos tutelados e a

PJe Documento assinado eletronicamente por RAFAEL ALEXANDRE MOISES, em 27/08/2026, às 18:24:12 - 8c63a15

compreensão das múltiplas repercussões produzidas pelo assédio eleitoral nas relações de trabalho.

a) Assédio eleitoral

Para os fins deste Protocolo, considera-se assédio eleitoral toda conduta praticada no âmbito das relações de trabalho, ou em razão delas, que utilize posição de poder, ascendência, influência ou dependência econômica para constranger, induzir, influenciar, restringir, discriminar ou retaliar trabalhadoras e trabalhadores em razão do exercício concreto ou potencial de seus direitos políticos, presentes ou futuros.

Em conformidade com a Resolução CSJT n.º 355, de 2023, compreende-se como assédio eleitoral toda forma de distinção, exclusão ou preferência fundada em convicção ou opinião política nas relações de trabalho, inclusive durante processos de recrutamento, seleção, contratação, manutenção ou extinção do vínculo laboral, bem como qualquer prática de coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento destinada a influenciar o voto, o apoio político, a orientação ideológica ou a manifestação política da pessoa trabalhadora.

A caracterização do assédio eleitoral independe da ocorrência de violência física, da formulação de ameaça expressa, da efetivação dos efeitos impostos ou da exigência direta de voto em favor de determinado candidato - embora essas sejam formas mais evidentes. Como fenômeno moderno, o assédio eleitoral se manifesta expressivamente em forma de violência psicológica e estrutural. Assim, não se julga a intenção subjetiva do assediador, mas o impacto real que a conduta é capaz de gerar na liberdade de escolha da vítima, considerando o contexto de vulnerabilidade socioeconômica. Portanto, a análise deverá considerar o contexto em que a conduta foi praticada, a posição ocupada pelos envolvidos, a existência de assimetria de poder e a aptidão objetiva da conduta para admoestar ou comprometer a liberdade política da pessoa trabalhadora.

b) Direitos políticos da pessoa trabalhadora

Os direitos políticos da pessoa trabalhadora compreendem o conjunto de liberdades constitucionais relacionadas à participação democrática, abrangendo, entre outras, a liberdade de votar, de não revelar o voto, de apoiar ou deixar de apoiar candidaturas, de filiar-se ou não a partidos políticos, de participar ou não de manifestações político-partidárias, de expressar opiniões políticas nos limites da ordem jurídica e de não sofrer qualquer forma de discriminação ou retaliação em razão dessas escolhas.

PJe Documento assinado eletronicamente por RAFAEL ALEXANDRE MOISES, em 27/08/2026, às 18:24:12 - 8c63a15

O contrato de trabalho não suspende nem restringe o exercício desses direitos, devendo o poder diretivo ser exercido em absoluta compatibilidade com as garantias constitucionais da cidadania e da liberdade de consciência.

c) Poder diretivo e seus limites

O poder diretivo corresponde ao conjunto de prerrogativas conferidas ao empregador para organizar, dirigir, fiscalizar e disciplinar a prestação do trabalho.

Esse poder, entretanto, encontra limites nos direitos fundamentais da pessoa trabalhadora, na função social da empresa, na boa-fé objetiva e na vedação ao abuso de direito.

O contrato de trabalho não confere ao empregador poder para influenciar, controlar ou condicionar as convicções políticas de seus empregados, tampouco para utilizar a posição de superioridade econômica inerente ao vínculo empregatício como instrumento de interferência no exercício da cidadania.

Configura desvio do poder diretivo sua utilização para influenciar escolhas políticas, constranger manifestações ideológicas, impor participação em atividades eleitorais, condicionar vantagens funcionais ao apoio político ou produzir qualquer forma de ingerência sobre a liberdade de voto e de escolhas ideológicas.

d) Coação eleitoral

Coação eleitoral consiste em toda forma de pressão, explícita ou implícita, destinada a alterar, restringir ou influenciar a liberdade política da pessoa trabalhadora.

A coação pode manifestar-se mediante ameaças de despedida, transferência, redução remuneratória, perda de benefícios, alteração de funções, isolamento profissional, perseguição, exposição pública, prejuízo à carreira ou quaisquer outras consequências negativas associadas ao exercício da liberdade política.

Também poderá decorrer da criação de ambiente organizacional intimidatório, ainda que inexistam ordens expressas dirigidas individualmente aos trabalhadores.

e) Influência indevida

Influência indevida corresponde à utilização da posição de superioridade decorrente da relação de trabalho para induzir comportamento político que, em condições de plena liberdade, talvez não fosse adotado pela pessoa trabalhadora, incluindo o oferecimento de prêmios tributários de resultados eleitorais.

PJe Documento assinado eletronicamente por RAFAEL ALEXANDRE MOISES, em 27/08/2026, às 18:24:12 - 8c63a15

Não se exige demonstração de que o voto tenha efetivamente sido alterado, bastando que a conduta possua aptidão objetiva para comprometer a autonomia da decisão política.

f) Discriminação política

Discriminação política consiste em qualquer distinção, exclusão, restrição, preferência ou tratamento diferenciado fundado em convicção política, opinião ideológica, filiação partidária, apoio eleitoral ou exercício dos direitos políticos.

A discriminação poderá manifestar-se durante todas as fases da relação de trabalho, inclusive no recrutamento, seleção, contratação, promoção, distribuição de tarefas, avaliação de desempenho, remuneração, dispensa ou qualquer outra decisão relacionada ao vínculo laboral.

Pode apresentar natureza direta ou indireta, individual ou coletiva, ostensiva ou velada, física ou virtual.

g) Retaliação política

Retaliação política consiste na adoção de medidas desfavoráveis contra trabalhador ou trabalhadora em razão de escolhas políticas efetivas ou presumidas.

Constituem exemplos de retaliação política, entre outros, despedidas discriminatórias, alterações injustificadas das condições de trabalho, perda de funções de confiança, redução de oportunidades profissionais, isolamento funcional, perseguições reiteradas ou outras medidas destinadas a punir o exercício da liberdade política.

h) Ambiente de trabalho

Para os fins deste Protocolo, considera-se ambiente de trabalho todo espaço físico, virtual ou híbrido em que se desenvolvam atividades relacionadas ao trabalho ou mantidas em razão da relação laboral.

Compreendem-se nessa definição, entre outros, estabelecimentos empresariais, repartições públicas, veículos de serviço, plataformas digitais, aplicativos corporativos, grupos institucionais de mensagens instantâneas, correio eletrônico corporativo, ambientes virtuais de reunião e quaisquer outros meios utilizados para comunicação funcional.

A circunstância de determinada conduta ocorrer em ambiente digital não descaracteriza sua natureza laboral quando relacionada à execução do trabalho ou à estrutura organizacional da instituição.

PJe Documento assinado eletronicamente por RAFAEL ALEXANDRE MOISES, em 27/08/2026, às 18:24:12 - 8c63a15

i) Multidimensionalidade do assédio eleitoral

O assédio eleitoral constitui fenômeno multidimensional.

Um mesmo conjunto de fatos poderá produzir, simultaneamente, consequências nas esferas trabalhista, eleitoral, penal, administrativa, cível e coletiva.

A apreciação da controvérsia pela Justiça do Trabalho limita-se à sua competência constitucional, sem prejuízo da adoção das medidas de cooperação institucional e da comunicação aos órgãos competentes quando verificada possível repercussão em outras esferas de responsabilização.

j) Cooperação institucional

A cooperação institucional corresponde ao dever de atuação coordenada entre os órgãos do sistema de Justiça para assegurar tratamento integral das repercussões jurídicas do assédio eleitoral.

Sempre que identificados fatos que possam produzir consequências em outras esferas de responsabilização, recomenda-se que sejam observados os instrumentos legais de comunicação institucional, compartilhamento de informações, circulação de elementos probatórios e cooperação judiciária, respeitadas as competências constitucionais de cada instituição e as garantias do devido processo legal.

Esses mecanismos não alteram a competência da Justiça do Trabalho nem substituem a atuação dos demais órgãos responsáveis pela tutela da ordem jurídica, constituindo instrumentos destinados a ampliar a efetividade da proteção conferida aos direitos fundamentais e ao regime democrático.

PJe Documento assinado eletronicamente por RAFAEL ALEXANDRE MOISES, em 27/08/2026, às 18:24:12 - 8c63a15

CONCEITOS FUNDAMENTAIS

BASES PARA IDENTIFICAÇÃO E TRATAMENTO DO ASSÉDIO ELEITORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

1	ASSÉDIO ELEITORAL	• Conduta que constrange, induz, influencia, restringe, discrimina ou retalia em razão de direitos políticos no âmbito do trabalho. • Inclui coação, intimidação, ameaças, humilhações ou qualquer prática que afete a liberdade política. • Independe de ameaça expressa; considera o contexto e a assimetria de poder.
2	DIREITOS POLÍTICOS DA PESSOA TRABALHADORA	• Incluem votar, não revelar o voto, apoiar ou não candidaturas, filiação partidária, participação e manifestação política. • O contrato de trabalho não suspende nem restringe esses direitos.
3	PODER DIRETIVO E SEUS LIMITES	• Prerrogativa do empregador para organizar e dirigir o trabalho. • Deve respeitar direitos fundamentais e a função social da empresa. • É abuso usar o poder para influenciar escolhas políticas ou condicionar vantagens ao apoio eleitoral.
4	COAÇÃO ELEITORAL	• Pressão explícita ou implícita para alterar ou restringir liberdade política. • Pode ocorrer por ameaças, retaliações ou criação de ambiente intimidatório.
5	INFLUÊNCIA INDEVIDA	• Uso da posição de superioridade para induzir comportamento político. • Basta a aptidão objetiva da conduta para comprometer a autonomia da decisão política.
6	DISCRIMINAÇÃO POLÍTICA	• Tratamento diferenciado por convicção política ou exercício de direitos políticos. • Pode ocorrer em qualquer fase da relação de trabalho e de forma direta ou indireta, individual ou coletiva.
7	RETALIAÇÃO POLÍTICA	• Medidas desfavoráveis em razão de escolhas políticas efetivas ou presumidas. • Inclui despedida discriminatória, perda de funções, perseguição e isolamento funcional.
8	AMBIENTE DE TRABALHO	• Abrange espaços físicos, virtuais ou híbridos ligados ao trabalho. • Inclui aplicativos, grupos de mensagens, e-mails corporativos e demais meios de comunicação funcional.
9	MULTIDIMENSIONALIDADE DO ASSÉDIO ELEITORAL	• Pode gerar consequências simultâneas nas esferas trabalhista, eleitoral, penal, administrativa, cível e coletiva. • A Justiça do Trabalho atua conforme sua competência, com cooperação institucional.
10	COOPERAÇÃO INSTITUCIONAL	• Atuação coordenada entre órgãos do sistema de Justiça. • Comunicação, compartilhamento de informações e provas e cooperação judiciária, respeitadas as competências de cada órgão. • Fortalece a proteção dos direitos fundamentais e da democracia.

Esses conceitos orientam a atuação judicial para identificar, interpretar e tratar o assédio eleitoral, protegendo a liberdade política da pessoa trabalhadora e o Estado Democrático de Direito.

PJe Documento assinado eletronicamente por RAFAEL ALEXANDRE MOISES, em 27/08/2026, às 18:24:12 - 8c63a15

5 ELEMENTOS DO ASSÉDIO ELEITORAL

A configuração do assédio eleitoral nas relações de trabalho pressupõe a presença concomitante ou alternada dos seguintes elementos:

a) Elemento subjetivo-ativo: Ordinariamente, o assédio eleitoral trabalhista ordinariamente pressupõe uma relação marcada pela subordinação jurídica. O agente encontra-se em posição que lhe confere poder de influenciar as condições de trabalho da vítima. Essa assimetria dota a conduta de potencial coativo[10]. Excepcionalmente - caso do assédio horizontal - admite-se ausência do elemento subordinação.

b) Elemento objetivo: Manifesta-se por meio de coação, intimidação, admoestação ou constrangimento. A conduta pode ser explícita ou sutil, verbal ou simbólica. O que a qualifica é sua aptidão para cercear a liberdade de escolha política[11].

c) Elemento teleológico: Caracteriza-se pelo propósito de influenciar o voto, a orientação partidária ou o posicionamento político/ideológico. Esse elemento finalístico distingue o assédio eleitoral de outras formas de discriminação política sem propósito eleitoral e/ou político específico[12].

d) Elemento contextual: A conduta não precisa ocorrer nas dependências do estabelecimento, abrangendo situações funcionalmente vinculadas, como grupos de aplicativos corporativos, reuniões virtuais e atividades externas [13].

e) Elemento consequencial: Consuma-se independentemente de o agente ter obtido êxito no objetivo de influência política. Basta que a conduta tenha aptidão para tolher a liberdade de decisão política ou promover constrangimento[14].

Esses elementos devem ser apreciados pelo julgador de forma sistêmica e contextual, e não como requisitos estanques. A presença de todos eles robustece a configuração jurídica do assédio eleitoral, mas a análise concreta pode revelar situações em que, embora ausente algum elemento específico, a conduta ainda constitua forma ilícita de discriminação política, atraindo a incidência de outros regimes protetivos. A elasticidade conceitual não pode, contudo, comprometer a

---

[10] DELGADO, Maurício Godinho. *Op. cit.*, 2024; NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Op. cit.*, 2022. p. 155-160.
[11] BRASIL. CSJT. Resolução n.º 355/2023, art. 2º; PINTO; LOBATO. *Op. cit.*, 2024.
[12]ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção n.º 111: discriminação em matéria de emprego e ocupação. Genebra: OIT, 1958.
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Cartilha de enfrentamento ao assédio eleitoral no trabalho. Brasília: MPT, 2022. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/cartilhassedioeleitoral-2.pdf. Acesso em: 17 jul. 2026.
[13] DELGADO, Maurício Godinho. *Op. cit.*, 2024; SCHIAVI, Mauro. *Op. cit.*, 2024.
[14] SARLET, Ingo Wolfgang. *Op. cit.*, 2024. p. 612-618.

PJe Documento assinado eletronicamente por RAFAEL ALEXANDRE MOISES, em 27/08/2026, às 18:24:12 - 8c63a15

segurança jurídica, cabendo ao magistrado fundamentar a subsunção com base nas provas dos autos e no contexto fático demonstrado.

Orientações de Procedimento

Quadro Resumo

Elemento	O que verificar	Pergunta orientadora
Subjetivo-ativo	Subordinação jurídica; posição de poder do agente sobre a vítima. No assédio horizontal, ambiente viciado com prática de colegas de trabalho com admoestação política.	O agente tinha poder de influenciar as condições de trabalho da vítima ou de criar constrangimentos quanto a orientações político-ideológicas?
Objetivo	Coação, intimidação ou constrangimento; conduta explícita ou sutil, verbal ou simbólica	A conduta tem aptidão para cercear a liberdade de escolha política ou estabelecer ambiente de trabalho opressor por motivações políticas?
Teleológico	Propósito de influenciar o voto ou a orientação partidária	Há finalidade eleitoral específica ou outras formas de discriminação política?
Contextual	Ocorrência nas dependências do estabelecimento ou em situações funcionalmente vinculadas	A conduta ocorreu em ambiente funcional, inclusive virtual (grupos de aplicativos, reuniões virtuais)?
Consequencial	Aptidão para constranger a liberdade de decisão ou causar dano moral	A conduta obteve êxito? Independentemente, ela tinha aptidão para constranger?

PJe Documento assinado eletronicamente por RAFAEL ALEXANDRE MOISES, em 27/08/2026, às 18:24:12 - 8c63a15

ASSÉDIO ELEITORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

ELEMENTOS CONFIGURADORES

A configuração do assédio eleitoral nas relações de trabalho pressupõe a presença concomitante ou alternada dos seguintes elementos:

1 ELEMENTO SUBJETIVO-ATIVO

- Ordinariamente, o assédio eleitoral pressupõe uma relação marcada pela subordinação jurídica.
- O agente encontra-se em posição que lhe confere poder de influenciar as condições de trabalho da vítima.
- Essa assimetria dota a conduta de potencial coativo.

Excepcionalmente – caso do assédio horizontal – admite-se ausência do elemento subordinação.

2 ELEMENTO OBJETIVO

- Manifesta-se por meio de coação, intimidação, admoestação ou constrangimento.
- A conduta pode ser explícita ou sutil, verbal ou simbólica.
- O que a qualifica é sua aptidão para cercear a liberdade de escolha política.

3 ELEMENTO TELEOLÓGICO

- Caracteriza-se pelo propósito de influenciar o voto, a orientação partidária ou o posicionamento político/ideológico.
- Esse elemento finalístico distingue o assédio eleitoral de outras formas de discriminação política sem propósito eleitoral e/ou político específico.

4 ELEMENTO CONTEXTUAL

- A conduta não precisa ocorrer nas dependências do estabelecimento.
- Abrange situações funcionalmente vinculadas, como grupos de aplicativos corporativos, reuniões virtuais e atividades externas.

5 ELEMENTO CONSEQUENCIAL

- Consuma-se independentemente de o agente ter obtido êxito no objetivo de influência política.
- Basta que a conduta tenha aptidão para tolher a liberdade de decisão política ou promover constrangimento.

O assédio eleitoral nas relações de trabalho viola a liberdade política do trabalhador e compromete a autenticidade do processo democrático.

Todas as formas de coação, intimidação ou constrangimento com finalidade eleitoral são incompatíveis com os valores do trabalho digno e do Estado Democrático de Direito.

PJe Documento assinado eletronicamente por RAFAEL ALEXANDRE MOISES, em 27/08/2026, às 18:24:12 - 8c63a15

6 MODALIDADES DE ASSÉDIO ELEITORAL

O assédio eleitoral pode assumir diferentes configurações, conforme a forma pela qual se desenvolvem as relações de poder no ambiente laboral e conforme a extensão dos efeitos produzidos sobre os trabalhadores e sobre a própria organização.

As classificações apresentadas a seguir possuem finalidade metodológica e destinam-se a auxiliar a identificação do fenômeno no caso concreto. Elas não são excludentes entre si, sendo comum que uma mesma situação apresente características de mais de uma modalidade.

Dimensão	Indicadores / Variáveis Observadas
Sujeitos Agentes	Direcionalidade da conduta: vertical, horizontal, mista ou institucional.
Sujeitos Afetados	Alcance do impacto: individual ou meta individual (coletivo/difuso).
Temporalidade	Duração: episódica e/ou permanente.
Meios de execução	Verbal, documental, digital, psicológico (terror-psicológico) comportamental e econômico.

6.1 QUANTO AOS AGENTES

a) Assédio eleitoral vertical

O assédio eleitoral vertical caracteriza-se pela utilização da posição de superioridade hierárquica ou econômica para influenciar, restringir ou retaliar o exercício dos direitos políticos da pessoa trabalhadora.

Constitui sua manifestação mais frequente a atuação de empregadores, dirigentes, administradores, gestores, superiores hierárquicos ou quaisquer pessoas investidas de poder de direção sobre empregados, estagiários, terceirizados ou demais trabalhadores.

A superioridade pode decorrer da própria estrutura organizacional, da possibilidade de contratação ou despedida, da atribuição de funções, da definição

PJe Documento assinado eletronicamente por RAFAEL ALEXANDRE MOISES, em 27/08/2026, às 18:24:12 - 8c63a15

de remuneração, da distribuição de tarefas ou de qualquer outra forma de ascendência funcional.

b) Assédio eleitoral horizontal

O assédio eleitoral horizontal ocorre entre trabalhadores que ocupam posição equivalente na estrutura organizacional, inexistindo relação direta de subordinação hierárquica entre eles.

Pode manifestar-se mediante constrangimentos reiterados, admoestações, isolamento, perseguições, campanhas de hostilização, intimidação coletiva ou outras formas de pressão destinadas a limitar a liberdade política de colegas de trabalho.

Embora normalmente não envolva exercício do poder diretivo, essa modalidade poderá produzir ambiente de trabalho hostil e violar direitos fundamentais quando tolerada ou estimulada pela organização. Evidentemente, essa prática se potencializa com a conveniência e chancela do empregador.

c) Assédio eleitoral misto

O assédio eleitoral misto caracteriza-se pela atuação simultânea ou sucessiva de superiores hierárquicos e de colegas de trabalho, reforçando reciprocamente as práticas de constrangimento político.

Nessas hipóteses, a pressão exercida sobre a vítima decorre tanto da autoridade institucional quanto da atuação coordenada de integrantes do ambiente laboral, potencializando os efeitos da violência psicológica e reduzindo as possibilidades de resistência ou denúncia.

O reconhecimento dessa modalidade recomenda análise abrangente da dinâmica organizacional, da atuação dos diversos envolvidos e da eventual responsabilidade institucional pela manutenção do ambiente de trabalho.

d) Institucional

O assédio eleitoral institucional caracteriza-se quando a prática deixa de representar comportamento isolado de determinado gestor ou trabalhador e passa a integrar políticas, diretrizes, práticas administrativas, mecanismos de gestão ou cultura organizacional permanente da instituição.

Pode manifestar-se por meio da utilização sistemática de estruturas administrativas para promoção político-partidária, comunicações institucionais, orientação uniforme de gestores, tolerância reiterada às práticas de coação, estabelecimento de metas ou incentivos relacionados à atuação política, bem como

PJe Documento assinado eletronicamente por RAFAEL ALEXANDRE MOISES, em 27/08/2026, às 18:24:12 - 8c63a15