

Ameaças de demissão, promessas de benefícios e mais: o que é assédio eleitoral no trabalho e como denunciar

Category: BRASIL,ELEIÇÕES,Eleições 2026,GERAL
escrito por Alice Ketllen | 21 de setembro de 2026



O Ministério Público do Trabalho (MPT) recebeu, até o dia 20 de setembro, 472 denúncias de assédio eleitoral no ambiente de trabalho. Durante as eleições de 2022, foram mais de 3,3 mil denúncias – um aumento de 1.600% em comparação com 2018.

Desde 2023, a Justiça do Trabalho registrou 738 processos relacionados a assédio eleitoral no país. Os dados estão no Painel Nacional de Monitoramento do Assédio Eleitoral (PNMAE), criado após a adoção de mecanismos específicos para identificar esses casos.

□ Mas o que é assédio eleitoral no trabalho? O que fazer se for vítima? Como denunciar? O g1 conversou com especialistas no assunto e responde às

principais dúvidas:

1. O que é assédio eleitoral no trabalho?

O assédio eleitoral ocorre quando empregadores, gestores ou colegas tentam constranger, pressionar ou influenciar um trabalhador a votar, apoiar ou manifestar preferência por determinado candidato, partido político ou posição ideológica.

A prática é definida pela Resolução CSJT nº 355/2023, da Justiça do Trabalho. Entre as condutas que podem caracterizar assédio estão coação, intimidação, ameaça, humilhação e outras formas de constrangimento usadas para interferir na escolha política ou no direito ao voto livre e secreto.

Também pode haver assédio quando o trabalhador recebe tratamento diferente por causa de sua opinião ou convicção política, como exclusão, favorecimento ou discriminação no ambiente de trabalho, inclusive em processos seletivos e de contratação.

Para as eleições de 2026, o Tribunal Superior Eleitoral (TSE) editou a Resolução nº 23.755/2026, que incluiu o § 2º-A no artigo 19 da Resolução nº 23.610/2019.

A norma passou a proibir expressamente a propaganda eleitoral e o assédio eleitoral em ambientes de trabalho públicos e privados, responsabilizando quem pratica ou permite essas condutas.

Em agosto, o TSE, Justiça do Trabalho, Ministério Público Eleitoral (MPE) e MPT também firmaram um acordo de cooperação técnica para reforçar ações de prevenção, fiscalização e combate ao assédio eleitoral.

A prática é ilícita e, dependendo da conduta, também pode configurar crime eleitoral ou gerar outras formas de

responsabilização.

2. Assédio eleitoral no trabalho é crime?

Sim. Conforme os artigos 299 e 301 da Lei nº 4.737, de 15 de julho de 1965 (Código Eleitoral), a conduta é considerada crime para todos, tanto empregadores quanto colegas de trabalho. (veja as penalidades abaixo)

Determinadas condutas usadas para pressionar o trabalhador podem configurar crimes previstos na legislação eleitoral.

Segundo a advogada trabalhista Elisa Alonso, os artigos 299 e 301 do Código Eleitoral (Lei nº 4.737/1965) tratam diversas situações que podem estar relacionadas a casos de assédio eleitoral.

O Código Eleitoral, por exemplo, considera crime oferecer ou prometer vantagem em troca de voto ou para que o eleitor deixe de votar.”

– Elisa Alonso, advogada trabalhista e sócia do RCA Advogados

“Também é crime usar violência ou grave ameaça para obrigar alguém a votar ou não votar em determinado candidato ou partido. Por isso, eventual responsabilização criminal dependerá da conduta praticada e das circunstâncias de cada caso”.

Assim, um mesmo caso pode gerar consequências trabalhistas e eleitorais e, quando houver os requisitos previstos em lei, também criminais.

3. Quais são os exemplos?

Entre as situações que podem caracterizar assédio

eleitoral estão:

- ameaçar demitir quem não votar em determinado candidato;
- prometer aumento, benefício ou outra vantagem em troca de voto;
- exigir participação em campanha;
- distribuir material de campanha e pressionar os empregados a utilizá-lo;
- cobrar o voto ou tentar descobrir em quem o trabalhador votará;
- constranger funcionários em reuniões;
- retaliar quem manifesta preferência política diferente da do empregador;
- impor o uso de símbolos, roupas ou materiais de campanha.

Segundo Elisa, mensagens em grupos corporativos de WhatsApp, e-mails e reuniões virtuais também podem caracterizar a prática quando canais relacionados ao trabalho são usados para pressionar o empregado.

4. O chefe pode perguntar em quem o funcionário vai votar?

Uma pergunta isolada, feita em uma conversa espontânea e sem constrangimento, não caracteriza automaticamente assédio eleitoral. O problema está no contexto e na finalidade da abordagem.

A situação muda quando o superior exige uma resposta, insiste em saber o voto, tenta influenciar a escolha ou relaciona a preferência política a possíveis consequências no trabalho.

“A posição de chefia ganha especial importância, pois a abordagem pode representar uma forma de pressão diante do receio do empregado de sofrer algum prejuízo profissional”, explica Elisa.

A advogada Tábata Dias Fagundes Vieira ressalta que o voto é secreto e ninguém é obrigado a revelar sua escolha. “Se a pergunta vier acompanhada de pressão, cobrança, ameaça, promessa de vantagem ou expectativa de que o empregado dê determinada resposta, pode caracterizar assédio eleitoral”, afirma.

5. O empregador pode exigir que funcionários façam campanha?

Não. O poder do empregador de organizar, dirigir e fiscalizar o trabalho não permite obrigar o funcionário a participar de campanha política.

Exigir que o trabalhador faça postagens, distribua material de campanha, participe de eventos ou manifeste publicamente apoio a um candidato pode caracterizar assédio eleitoral, principalmente quando há pressão ou ameaça de consequências profissionais.

O trabalhador, por outro lado, pode participar voluntariamente de atividades políticas. O que não pode existir é imposição, pressão ou medo de perder o emprego ou sofrer algum prejuízo por não participar.

6. O trabalhador pode ser demitido por causa do voto?

A empresa não pode demitir ou punir o trabalhador como forma de retaliação pela escolha política ou pelo voto. Também não pode condicionar a manutenção do emprego à preferência por determinado candidato ou partido.

Isso não significa, porém, que toda demissão ocorrida durante o período eleitoral seja irregular. Em uma demissão sem justa causa, o empregador, em regra, não precisa apresentar uma

justificativa relacionada ao desempenho ou à conduta do funcionário, desde que respeite as situações de estabilidade e as demais regras trabalhistas.

O problema ocorre quando há evidências de que a dispensa foi motivada pela escolha política ou usada como forma de retaliação. Nesse caso, o trabalhador pode buscar reparação na Justiça do Trabalho e, dependendo das circunstâncias, até mesmo questionar a validade da demissão.

Se ficar demonstrado que a demissão ocorreu por esse motivo, podem surgir consequências trabalhistas, inclusive discussão sobre discriminação, reparação de danos e validade da dispensa.”

– Tábata Dias Fagundes Vieira, advogada trabalhista do escritório Securato Advogadas

7. Como provar o assédio eleitoral?

A prova depende da forma como a conduta ocorreu. Mensagens de WhatsApp, e-mails, comunicados internos, fotografias, vídeos, áudios, documentos, publicações em redes sociais e testemunhos podem ajudar a demonstrar o que aconteceu.

Em conversas ou reuniões, gravações feitas por uma das pessoas que participa da conversa também podem ser utilizadas como prova, em regra.

É importante preservar os registros e anotar, sempre que possível, a data, o local, as pessoas envolvidas e o que foi dito ou feito.

Também não é necessário esperar que uma ameaça se concretize. A própria tentativa de pressionar ou coagir o trabalhador pode ser relevante para a apuração do caso.

8. O trabalhador pode denunciar anonimamente? Como fazer?

Sim. O assédio eleitoral pode ser denunciado ao Ministério Público do Trabalho (MPT), inclusive por canais eletrônicos. O trabalhador pode fazer a denúncia de forma anônima ou, caso se identifique, solicitar o sigilo de seus dados.

É importante fornecer o máximo possível de informações, como nome da empresa, pessoas envolvidas, local, data e descrição dos fatos. Mensagens, e-mails, fotos, vídeos e outros documentos também podem ser enviados.

Dependendo do caso, a denúncia pode ser encaminhada à Justiça Eleitoral ou ao Ministério Público Eleitoral (MPE), especialmente quando houver indícios de crime eleitoral.

Veja os principais canais:

1. Ministério Público do Trabalho (MPT): recebe denúncias de irregularidades trabalhistas pelo site do órgão e pelo aplicativo Pardal MPT.
2. Justiça do Trabalho: o Tribunal Superior do Trabalho (TST) e os Tribunais Regionais do Trabalho possuem canais de atendimento e ouvidorias para receber relatos relacionados ao tema.
3. Centrais sindicais: disponibilizam canal para denúncias de pressões políticas, demissões ou cortes de benefícios relacionados à escolha eleitoral.
4. Ministério Público Eleitoral (MPE): pode ser acionado em situações que envolvam possíveis crimes ou irregularidades eleitorais.
5. Sindicato: o sindicato da categoria também pode receber denúncias e orientar o trabalhador sobre seus direitos.
6. Canal de Denúncias para Inspeção do Trabalho: canal online do Ministério do Trabalho para denúncias

trabalhistas;

7. Fala.br: plataforma integrada de ouvidoria e acesso à informação da Controladoria-Geral da União;
8. Central Alô Trabalho: o número 158 funciona de segunda a sábado, das 7h às 22h (horário de Brasília). A ligação gratuita de qualquer telefone fixo, mas chamadas por celular serão cobradas;
9. Superintendências Regionais do Trabalho: são responsáveis por executar, supervisionar e monitorar ações relacionadas a políticas públicas de trabalho nos estados;
10. Disque 100: Serviço gratuito e disponível 24 horas por dia, o disque 100 recebe denúncias de violações de direitos humanos, inclusive assédio moral no trabalho.

9. O que acontece com quem pratica assédio eleitoral?

As consequências dependem da conduta e da gravidade do caso. Na esfera trabalhista, o trabalhador pode buscar indenização por danos sofridos.

Quando a prática atinge um grupo de funcionários ou tem impacto coletivo, o MPT pode atuar para interromper a conduta e buscar reparação por dano moral coletivo.

Também pode haver investigação e responsabilização na esfera eleitoral. Quando a conduta se enquadra em algum crime previsto na legislação, pode haver ainda consequências criminais.

Além disso, a situação pode resultar em Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), ação civil pública e outras medidas para impedir que a prática continue.

Para as eleições de 2026, a regulamentação do TSE passou a prever expressamente a proibição do assédio eleitoral no

ambiente de trabalho e a responsabilização de quem der causa ou permitir sua ocorrência.

“Para o empregador, o risco não se limita a um problema individual com o empregado: a conduta pode gerar exposição da empresa e repercussões em diferentes esferas”, explica Tábata.

10. O que fazer se houver retaliação após a denúncia?

A retaliação deve ser documentada e comunicada o quanto antes ao órgão responsável pela apuração da denúncia.

Mudança injustificada de função, retirada de oportunidades, punições, ameaças, perseguição, redução de benefícios ou demissão após uma denúncia podem ser indícios de represália, especialmente quando houver proximidade entre os fatos.

Por isso, é importante guardar mensagens, documentos e outros registros relacionados tanto à denúncia original quanto às medidas tomadas pela empresa depois dela.

O trabalhador também pode procurar o MPT, o sindicato ou um advogado para avaliar as medidas cabíveis.

11. Qual é a diferença entre liberdade de expressão e assédio eleitoral?

Empregadores e trabalhadores têm direito de manifestar suas opiniões políticas. O limite está em usar a relação de trabalho, a posição de chefia ou o poder econômico para pressionar alguém a adotar determinada posição.

Dizer “eu apoio determinado candidato”, por exemplo, é uma manifestação de opinião. Já dizer “quem não votar nesse

candidato será demitido” é uma forma de coerção.

O trabalhador também tem direito de pensar diferente do empregador e não pode ser ameaçado ou prejudicado por causa de sua escolha política.

Assim, a principal diferença está na existência de pressão, constrangimento, ameaça ou uso da relação de trabalho para interferir na liberdade de escolha do funcionário.

Fonte: G1 e Publicado Por: Jornal Folha do Progresso
21/09/2026/14:49:14

O formato de distribuição de notícias do [Jornal Folha do Progresso](#) pelo celular mudou. A partir de agora, as notícias chegarão diretamente pelo formato Comunidades, ou pelo canal uma das inovações lançadas pelo WhatsApp. Não é preciso ser assinante para receber o serviço. Assim, o internauta pode ter, na palma da mão, matérias verificadas e com credibilidade. Para passar a [receber as notícias](#) do Jornal Folha do Progresso, clique nos links abaixo siga nossas redes sociais:

- [Clique aqui e nos siga no X](#)
- [Clica aqui e siga nosso Instagram](#)
- [Clique aqui e siga nossa página no Facebook](#)
- [Clique aqui e acesse o nosso canal no WhatsApp](#)
- [Clique aqui e acesse a comunidade do Jornal Folha do Progresso](#)

Apenas os administradores do grupo poderão mandar mensagens e saber quem são os integrantes da comunidade. Dessa forma, evitamos qualquer tipo de interação indevida. Sugestão de pauta enviar no e-mail: folhadoprogresso.jornal@gmail.com.

Envie vídeos, fotos e sugestões de pauta para a redação do JFP (JORNAL FOLHA DO PROGRESSO) Telefones: WhatsApp [\(93\) 98404 6835](tel:93984046835)– (93) 98117 7649.

“Informação publicada é informação pública. Porém, para chegar até você, um grupo de pessoas trabalhou para isso. Seja ético. Copiou? Informe a fonte.”

Publicado por Jornal Folha do Progresso, Fone para contato 93 981177649 (Tim) WhatsApp: [-93- 984046835](tel:93984046835) (Claro)

- Site: www.folhadoprogresso.com.br e-mail: folhadoprogresso.jornal@gmail.com/ou e-mail: adeciopiran.blog@gmail.com