MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria Regional do Trabalho - 21ª Região - NATAL
Rua Poty Nóbrega, 1941, Lagoa Nova, Natal/RN, CEP 59.056-180 - Fone (84)4006-2800

NOTA TÉCNICA

Assunto: Prevenção e enfrentamento ao assédio eleitoral nas relações de trabalho no âmbito do Estado do Rio Grande do Norte.

EMENTA: ELEIÇÕES 2026. ASSÉDIO ELEITORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. LIBERDADE DE CONSCIÊNCIA, CONVICÇÃO POLÍTICA E VOTO. ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO E PLURALISMO POLÍTICO. PROTEÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. AMBIENTES LABORAIS PÚBLICOS E PRIVADOS. VEDAÇÃO À UTILIZAÇÃO DO PODER HIERÁRQUICO, FUNCIONAL, DIRETIVO OU ECONÔMICO COMO INSTRUMENTO DE COAÇÃO, INDUÇÃO, INTIMIDAÇÃO, DISCRIMINAÇÃO OU RETALIAÇÃO POLÍTICO-ELEITORAL. RESOLUÇÃO TSE Nº 23.610/2019, COM AS ALTERAÇÕES DA RESOLUÇÃO TSE Nº 23.755/2026. PREVENÇÃO DE RISCOS. INTEGRIDADE E GOVERNANÇA. ORIENTAÇÕES À ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Documento assinado eletronicamente por ANTONIO GLEYDSON GADELHA DE MOURA, em 24/09/2026, às 10h30min35s.
Verificação do documento original: http://www.prt21.mpt.mp.br/servicos/autenticidade-de-documentos?view=autenticidades id=2323468&ca=FLK3W93DDPVVZW8U

E AO SETOR EMPRESARIAL DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE.

I – DA FINALIDADE DA PRESENTE NOTA TÉCNICA

O **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 21ª REGIÃO – PRT-21**, pelo Procurador do Trabalho subscritor, no exercício das atribuições conferidas ao Ministério Público pelos arts. 127 e 129 da Constituição da República e pelos arts. 5º, 6º, 83 e 84 da Lei Complementar nº 75/1993, expede a presente **NOTA TÉCNICA** com o objetivo de estabelecer parâmetros de orientação para a prevenção e o enfrentamento do assédio eleitoral nas relações de trabalho durante o processo eleitoral de 2026.

As orientações se dirigem aos órgãos e entidades da Administração Pública estadual e municipal, às empresas públicas e sociedades de economia mista, aos empregadores privados, às entidades representativas do setor produtivo, às empresas contratadas e prestadoras de serviços e, de modo geral, às organizações que mantenham relações de trabalho ou exerçam poder hierárquico, diretivo, funcional ou econômico sobre trabalhadores no Estado do Rio Grande do Norte.

A iniciativa possui natureza preventiva, informativa e orientativa e busca contribuir para que o processo eleitoral transcorra sem que relações de trabalho sejam utilizadas como instrumento de interferência indevida na liberdade política de trabalhadores e trabalhadoras.

A prevenção do assédio eleitoral interessa simultaneamente à tutela da dignidade humana, da não discriminação, da higidez do meio ambiente de trabalho e do próprio exercício da cidadania. A relação de trabalho não suspende a condição de cidadão, tampouco autoriza que a dependência econômica, funcional ou hierárquica seja convertida em mecanismo de direcionamento da vontade política.

II – DOS FUNDAMENTOS JURÍDICOS DA PROTEÇÃO À LIBERDADE POLÍTICA NO TRABALHO

A República Federativa do Brasil se constitui em Estado Democrático de Direito e tem entre seus fundamentos a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e o pluralismo político, nos termos do art. 1º, incisos II a V, da Constituição da República.

Documento assinado eletronicamente por ANTONIO GLEYDSON GADELHA DE MOURA, em 24/09/2026, às 10h30min35s.
Verificação do documento original: http://www.prt21.mpt.mp.br/servicos/autenticidade-de-documentos?view=autenticidades id=2323468&ca=FLK3W93DDPVVZW8U

A Constituição estabelece, ainda, que a soberania popular é exercida pelo sufrágio universal e pelo voto direto e secreto, com valor igual para todos, conforme seu art. 14.

O exercício do voto pressupõe não apenas a possibilidade material de comparecimento às urnas, mas também a formação livre da vontade política do eleitor. A liberdade de consciência, de convicção e de orientação política perde conteúdo efetivo quando a escolha eleitoral é condicionada pelo temor de perder o emprego, uma função de confiança, uma oportunidade profissional, determinada vantagem econômica ou qualquer condição relacionada ao trabalho.

Por essa razão, o exercício do poder hierárquico, diretivo ou econômico encontra limites nos direitos fundamentais de quem trabalha. A subordinação própria de determinadas relações jurídicas não se projeta sobre a consciência política do trabalhador e não confere a empregadores, gestores públicos, superiores hierárquicos, dirigentes ou prepostos qualquer prerrogativa de dirigir, controlar ou fiscalizar sua opção eleitoral.

A matéria também se relaciona diretamente aos princípios constitucionais da igualdade e da não discriminação e à proteção da saúde e da segurança no meio ambiente de trabalho.

No plano internacional, a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, ratificada pelo Brasil e atualmente em vigor, inclui a opinião política entre os fatores em relação aos quais devem ser combatidas distinções, exclusões ou preferências capazes de destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.

Também se mostra relevante a Convenção nº 155 da OIT, igualmente ratificada pelo Brasil e em vigor, que estabelece parâmetros de proteção à segurança e à saúde no trabalho.

No âmbito especificamente eleitoral, houve relevante reforço normativo para as eleições de 2026. A Resolução TSE nº 23.610/2019, com a alteração promovida pela Resolução TSE nº 23.755, de 2 de março de 2026, passou a estabelecer expressamente, em seu art. 19, § 2º-A, que:

> *"É vedada a propaganda eleitoral ou o assédio eleitoral em ambiente de trabalho público ou privado, respondendo quem lhe der causa ou permitir sua ocorrência, nos termos da legislação vigente."*

A previsão é particularmente relevante porque explicita que a proteção alcança ambientes de trabalho públicos e privados e chama atenção não

Documento assinado eletronicamente por ANTONIO GLEYDSON GADELHA DE MOURA, em 24/09/2026, às 10h30min35s.
Verificação do documento original: http://www.prt21.mpt.mp.br/servicos/autenticidade-de-documentos?view=autenticidades id=2323468&ca=FLK3W93DDPVVZW8U

apenas para a conduta de quem diretamente pratica o ato, mas também para a responsabilidade decorrente de sua ocorrência nos termos da legislação aplicável.

O Código Eleitoral contém, por sua vez, figuras jurídicas que podem se relacionar a determinadas situações de assédio eleitoral, entre elas impedir ou embaraçar o exercício do sufrágio (art. 297); dar, oferecer ou prometer vantagem para obtenção de voto ou abstenção (art. 299); valer-se o servidor público de sua autoridade para coagir alguém a votar ou não votar em determinado candidato ou partido (art. 300); e utilizar violência ou grave ameaça para essa finalidade (art. 301).

É importante registrar, contudo, que assédio eleitoral nas relações de trabalho e ilícito eleitoral não são categorias necessariamente coincidentes. Uma determinada conduta poderá repercutir simultaneamente em diferentes esferas jurídicas ou produzir efeitos apenas em alguma delas, a depender de suas características e dos requisitos específicos previstos na legislação trabalhista, eleitoral, administrativa, civil ou penal.

III – DA CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO ELEITORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Para os fins da presente Nota Técnica, compreende-se como assédio eleitoral nas relações de trabalho a utilização abusiva de uma relação laboral, funcional, hierárquica ou de dependência econômica para constranger, intimidar, ameaçar, discriminar, pressionar, induzir ou retaliar trabalhadores em razão de suas convicções políticas ou com a finalidade de interferir indevidamente em sua liberdade de escolha eleitoral.

A prática pode ocorrer mediante ameaça explícita, mas não se limita a ela. A interferência pode se apresentar de forma direta ou velada, inclusive por meio da promessa de vantagens, da criação de expectativas de benefício, da utilização de instrumentos de gestão de pessoas, da convocação para atividades político-eleitorais ou da associação entre determinado resultado eleitoral e a manutenção de empregos, cargos, funções, contratos ou benefícios.

O elemento central para a compreensão do fenômeno está, portanto, na instrumentalização da relação de trabalho como mecanismo de interferência sobre a esfera política do trabalhador. Não se exige, necessariamente, a repetição sistemática de comportamentos. A gravidade de uma única conduta, consideradas as circunstâncias concretas, a posição ocupada pelo agente e sua aptidão para constranger a liberdade política do trabalhador, pode ser juridicamente relevante.

Do mesmo modo, o fenômeno não se limita ao espaço físico

Documento assinado eletronicamente por ANTONIO GLEYDSON GADELHA DE MOURA, em 24/09/2026, às 10h30min35s.
Verificação do documento original: http://www.prt21.mpt.mp.br/servicos/autenticidade-de-documentos?view=autenticidades id=2323468&ca=FLK3W93DDPVVZW8U

onde o trabalho é executado. Atos praticados em reuniões, treinamentos, eventos institucionais, viagens, confraternizações vinculadas ao trabalho, grupos de mensagens, aplicativos corporativos, correios eletrônicos, videoconferências ou outros meios de comunicação relacionados à atividade profissional podem ser considerados na análise do caso concreto.

A proteção deve ser compreendida de forma compatível com a pluralidade das relações existentes nos ambientes laborais, alcançando empregados, servidores públicos, empregados públicos, ocupantes de cargos em comissão, trabalhadores temporários, terceirizados, estagiários, aprendizes e outras pessoas submetidas à autoridade, influência ou organização do trabalho desenvolvida pela instituição.

A tutela contra o assédio eleitoral não tem por finalidade eliminar o debate político da vida social nem controlar convicções individuais. O que se repele é a utilização da estrutura, da autoridade, da dependência econômica ou da posição hierárquica existente no trabalho para interferir indevidamente na liberdade de consciência e de voto.

Também por essa razão, a proteção à liberdade política do trabalhador não se confunde com autorização irrestrita para realização de propaganda eleitoral no ambiente laboral, devendo ser observada a disciplina estabelecida pela Justiça Eleitoral para as eleições de 2026.

À luz desses parâmetros, órgãos públicos, entidades, empresas, dirigentes, gestores, empregadores, chefias e respectivos prepostos devem adotar providências destinadas a prevenir e coibir práticas que utilizem a relação de trabalho para interferir na liberdade política dos trabalhadores.

Constituem exemplos de comportamentos incompatíveis com esses parâmetros:

1. ameaçar trabalhadores com dispensa, exoneração, perda de função de confiança, alteração prejudicial de lotação ou jornada, redução de vantagens, não renovação contratual, supressão de oportunidades ou outra consequência negativa em razão de sua opção, manifestação ou convicção político-eleitoral;
2. oferecer ou prometer dinheiro,

Documento assinado eletronicamente por ANTONIO GLEYDSON GADELHA DE MOURA, em 24/09/2026, às 10h30min35s.
Verificação do documento original: http://www.prt21.mpt.mp.br/servicos/autenticidade-de-documentos?view=autenticidades id=2323468&ca=FLK3W93DDPVVZW8U

promoção, contratação, renovação contratual, vantagem funcional, folga, bonificação, benefício ou qualquer tratamento favorecido condicionado ao voto, à abstenção, ao apoio político ou à participação em determinada atividade eleitoral;

3. constranger, pressionar ou exigir que trabalhadores revelem em quem pretendem votar, em quem votaram ou qual candidatura, partido ou orientação política apoiam;

4. solicitar ou utilizar informações relativas à seção eleitoral, zona eleitoral ou local de votação com finalidade de controle, monitoramento ou interferência sobre a escolha política do trabalhador;

5. determinar ou pressionar trabalhadores para que utilizem camisetas, uniformes, adesivos, bandeiras, broches ou outros símbolos relacionados a candidatura, partido, federação ou agrupamento político;

6. obrigar, pressionar ou constranger trabalhadores a comparecer a comícios, carreatas, reuniões, eventos, gravações, transmissões ou outras atividades político-eleitorais;

7. valer-se de reuniões de trabalho, treinamentos, canais corporativos, estruturas físicas, sistemas internos ou outros instrumentos organizacionais para pressionar trabalhadores a apoiar ou rejeitar candidaturas, partidos ou orientações políticas;

8. utilizar a posição hierárquica ou diretiva para convocar subordinados a atos ou reuniões de natureza eleitoral;
9. exigir ou pressionar trabalhadores para

Documento assinado eletronicamente por ANTONIO GLEYDSON GADELHA DE MOURA, em 24/09/2026, às 10h30min35s.
Verificação do documento original: http://www.prt21.mpt.mp.br/servicos/autenticidade-de-documentos?view=autenticidades id=2323468&ca=FLK3W93DDPVVZW8U

que atuem como divulgadores ou multiplicadores de determinada orientação eleitoral perante colegas, familiares, clientes ou terceiros;

10. determinar a realização de atividades em benefício de candidatura ou organização partidária estranhas às atribuições profissionais do trabalhador;

11. promover transferência, remoção, modificação de função, alteração de escala, exoneração, dispensa, redução de oportunidades profissionais ou outra medida de gestão como forma de punição ou retaliação político-eleitoral;

12. utilizar comunicações relativas à manutenção de empregos, unidades empresariais, contratos, investimentos, benefícios ou condições futuras de trabalho como instrumento de ameaça ou pressão destinado a direcionar a escolha eleitoral dos trabalhadores;

13. discriminar trabalhador em razão de opinião, convicção ou manifestação política lícita; e

14. deixar de adotar providências adequadas diante de práticas de assédio eleitoral ocorridas no ambiente de trabalho quando a organização delas tiver conhecimento e dispuser de meios jurídicos e administrativos para preveni-las, interrompê-las ou apurá-las.

O rol acima possui caráter exemplificativo. A identificação de assédio eleitoral exige exame contextual, considerando-se, entre outros elementos, a posição ocupada pelo agente, a existência de relação hierárquica ou dependência econômica, o conteúdo e a forma da manifestação, o meio empregado, o público atingido, a existência de ameaça, vantagem ou retaliação e a capacidade concreta da conduta de interferir na liberdade política do trabalhador.

Documento assinado eletronicamente por ANTONIO GLEYDSON GADELHA DE MOURA, em 24/09/2026, às 10h30min35s.
Verificação do documento original: http://www.prt21.mpt.mp.br/servicos/autenticidade-de-documentos?view=autenticidades id=2323468&ca=FLK3W93DDPVVZW8U

IV – DAS DIRETRIZES ESPECÍFICAS À ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

No âmbito da Administração Pública, a prevenção do assédio eleitoral requer atenção adicional, porquanto eventual utilização da estrutura administrativa para interferir na liberdade política dos trabalhadores pode envolver, para além das consequências trabalhistas e eleitorais, a indevida instrumentalização de competências e recursos públicos.

Gestores, secretários, dirigentes, ocupantes de cargos de chefia e demais agentes investidos de poder decisório sobre pessoas devem, portanto, manter rigorosa separação entre o exercício legítimo de suas atribuições administrativas e interesses de natureza político-eleitoral.

Prerrogativas funcionais não podem ser empregadas para pressionar servidores públicos, empregados públicos, ocupantes de cargos em comissão, contratados temporários, terceirizados, estagiários ou demais colaboradores a apoiar, rejeitar ou participar de atividades relacionadas a determinada candidatura ou orientação política.

Especial atenção deve ser conferida, durante o período eleitoral, a decisões relacionadas a:

1. nomeações e exonerações;
2. designação e dispensa de funções de confiança;
3. remoções, transferências e alterações de lotação;
4. distribuição de jornadas, escalas e atribuições;
5. contratação ou renovação de vínculos temporários;
6. concessão ou supressão de vantagens e oportunidades funcionais;
7. gestão dos postos ocupados por trabalhadores terceirizados; e
8. utilização de veículos, prédios, equipamentos, sistemas, canais

Documento assinado eletronicamente por ANTONIO GLEYDSON GADELHA DE MOURA, em 24/09/2026, às 10h30min35s.
Verificação do documento original: http://www.prt21.mpt.mp.br/servicos/autenticidade-de-documentos?view=autenticidades id=2323468&ca=FLK3W93DDPVVZW8U

institucionais e demais recursos públicos.

Elucide-se que isso não significa impedir o exercício regular das competências administrativas durante o período eleitoral. Significa, diversamente, assegurar que decisões necessárias à continuidade da Administração estejam fundadas em razões objetivas, impessoais e vinculadas ao interesse público, evitando-se que instrumentos legítimos de gestão sejam utilizados como mecanismo de recompensa, intimidação ou retaliação política.

Nesse contexto, constituem práticas relevantes de prevenção a adequada motivação dos atos administrativos, o registro dos elementos que fundamentaram decisões sensíveis de gestão de pessoas e a preservação de sua rastreabilidade, especialmente quando adotadas durante o processo eleitoral.

A prevenção do assédio eleitoral deve, ainda, ser incorporada aos mecanismos institucionais já existentes de integridade, ética, gestão de riscos, controle interno, ouvidoria, corregedoria e fiscalização contratual, evitando-se respostas exclusivamente formais ou episódicas.

Particular atenção deve ser dedicada aos contratos de terceirização. A Administração não deve apenas abster-se de interferir na liberdade política dos trabalhadores contratados indiretamente, mas também deve utilizar os instrumentos legítimos de gestão e fiscalização contratual para evitar que empresas prestadoras de serviços submetam trabalhadores alocados em órgãos públicos a práticas de assédio eleitoral.

V – DAS DIRETRIZES ESPECÍFICAS AO SETOR EMPRESARIAL

No setor privado, a prevenção parte de premissa semelhante: o legítimo exercício do poder diretivo empresarial não compreende a possibilidade de dirigir a consciência política dos trabalhadores.

O vínculo empregatício autoriza a organização, direção e fiscalização da prestação laboral nos limites juridicamente admitidos; não autoriza, entretanto, que a dependência econômica inerente à relação de emprego seja utilizada para direcionar escolhas eleitorais.

Nesse sentido, recomenda-se às empresas e demais organizações privadas a adoção de medidas proporcionais ao seu porte, estrutura e perfil de risco, destinadas a impedir a instrumentalização das relações de trabalho para finalidades político-eleitorais.

Documento assinado eletronicamente por ANTONIO GLEYDSON GADELHA DE MOURA, em 24/09/2026, às 10h30min35s.
Verificação do documento original: http://www.prt21.mpt.mp.br/servicos/autenticidade-de-documentos?view=autenticidades id=2323468&ca=FLK3W93DDPVVZW8U

Entre essas medidas, mostram-se especialmente relevantes:

1. comunicar de forma clara a dirigentes, gestores, supervisores e trabalhadores que a escolha eleitoral é pessoal, livre e secreta;
2. orientar pessoas investidas em posição de liderança acerca dos limites de sua atuação durante o período eleitoral;
3. impedir a utilização de reuniões obrigatórias, treinamentos, avaliações, canais corporativos ou instrumentos de gestão para pressionar trabalhadores quanto às respectivas escolhas políticas;
4. disponibilizar canais adequados para comunicação de possíveis ocorrências de assédio eleitoral;
5. proteger denunciantes, vítimas e testemunhas contra atos de retaliação e assegurar tratamento reservado das informações quando juridicamente cabível;
6. apurar de forma tempestiva e imparcial as situações levadas ao conhecimento da organização;
7. comunicar as diretrizes preventivas às empresas contratadas, terceirizadas e demais organizações inseridas na cadeia de prestação de serviços quando houver risco de repercussão sobre trabalhadores vinculados à atividade empresarial; e
8. manter registro das providências adotadas diante de denúncias, especialmente quando envolverem dirigentes, administradores, prepostos ou pessoas investidas de autoridade.

A adoção de mecanismos preventivos é particularmente relevante diante da disciplina eleitoral vigente para 2026, que prevê expressamente a vedação ao assédio eleitoral em ambientes de trabalho públicos e privados e faz referência à responsabilização, nos termos da legislação vigente, de quem lhe der causa ou permitir sua ocorrência.

Documento assinado eletronicamente por ANTONIO GLEYDSON GADELHA DE MOURA, em 24/09/2026, às 10h30min35s.
Verificação do documento original: http://www.prt21.mpt.mp.br/servicos/autenticidade-de-documentos?view=autenticidades id=2323468&ca=FLK3W93DDPVVZW8U

A adequada gestão do risco exige, portanto, não apenas abstenção de condutas ilícitas, mas capacidade institucional para identificar sinais de abuso, receber comunicações, interromper práticas inadequadas e adotar providências corretivas quando necessário.

VI – DA GARANTIA MATERIAL DO EXERCÍCIO DO VOTO

A proteção da liberdade eleitoral compreende também a garantia de condições materiais para o exercício do sufrágio.

Órgãos públicos, entidades e empresas que mantenham atividades no dia das eleições devem organizar jornadas e escalas de modo compatível com o direito de voto dos trabalhadores.

Nas atividades cuja continuidade exija prestação de serviços durante o horário de votação, a organização das escalas deve permitir tempo razoavelmente suficiente para deslocamento do trabalhador até sua seção eleitoral e exercício do voto, consideradas as circunstâncias concretas.

Não se mostram compatíveis com essa garantia medidas organizacionais adotadas com a finalidade de impedir, dificultar ou criar obstáculo injustificado ao comparecimento do trabalhador à votação.

A proteção guarda correspondência com o próprio Código Eleitoral, que tipifica como ilícito impedir ou embaraçar o exercício do sufrágio.

VII– DAS MEDIDAS DE PREVENÇÃO, INTEGRIDADE E COMUNICAÇÃO

A prevenção ao assédio eleitoral deve ser compreendida como responsabilidade de governança das organizações e não apenas como resposta posterior a situações já consumadas.

O **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 21ª REGIÃO – PRT-21** orienta, nesse sentido, que os destinatários desta Nota Técnica promovam ampla divulgação das informações relativas à liberdade política no trabalho e aos limites de atuação de gestores, superiores hierárquicos, dirigentes e empregadores.

A comunicação poderá ocorrer por meio de circulares, correios eletrônicos, intranet, murais, canais internos, treinamentos, reuniões de orientação, materiais educativos ou outros instrumentos compatíveis com a realidade de cada instituição.

Documento assinado eletronicamente por ANTONIO GLEYDSON GADELHA DE MOURA, em 24/09/2026, às 10h30min35s.
Verificação do documento original: http://www.prt21.mpt.mp.br/servicos/autenticidade-de-documentos?view=autenticidades id=2323468&ca=FLK3W93DDPVVZW8U

As mensagens institucionais devem deixar claro, em linguagem simples e acessível, que:

> “o voto é livre e secreto”;
>
> “nenhum trabalhador pode ser ameaçado, punido, discriminado, premiado ou favorecido em razão de sua escolha político-eleitoral”;
>
> “ninguém pode ser obrigado ou pressionado, mediante utilização da relação de trabalho, a apoiar candidatura, participar de campanha, comparecer a atos eleitorais, utilizar material de propaganda ou revelar seu voto”;
>
> “chefias, gestores, dirigentes e empregadores não podem utilizar posição hierárquica, autoridade funcional ou poder econômico para interferir na liberdade política das pessoas que lhes prestam serviços”; e
>
> “situações de possível assédio eleitoral podem ser comunicadas aos canais internos existentes e aos órgãos públicos competentes, inclusive ao Ministério Público do Trabalho”.

Sempre que compatível com a estrutura da organização, o risco de assédio eleitoral deve ser incorporado aos mecanismos de integridade e gestão de riscos, permitindo identificar atividades, unidades ou processos especialmente suscetíveis à ocorrência de interferências indevidas.

No setor público, merecem particular atenção os processos de movimentação e gestão de pessoal, a contratação temporária, a terceirização e o exercício de funções de confiança.

Por sua vez, no setor privado, a avaliação deverá considerar, entre outros elementos, estruturas empresariais fortemente hierarquizadas, grande número de empregados, utilização intensiva de equipes terceirizadas, concentração das decisões de pessoal e eventual envolvimento de dirigentes ou gestores em atividades político-eleitorais.

VIII – DAS POSSÍVEIS REPERCUSSÕES JURÍDICAS E DA ATUAÇÃO INSTITUCIONAL

O assédio eleitoral não constitui fenômeno juridicamente limitado

Documento assinado eletronicamente por ANTONIO GLEYDSON GADELHA DE MOURA, em 24/09/2026, às 10h30min35s.
Verificação do documento original: http://www.prt21.mpt.mp.br/servicos/autenticidade-de-documentos?view=autenticidades id=2323468&ca=FLK3W93DDPVVZW8U

a uma única esfera de responsabilização. Conforme as circunstâncias concretamente verificadas, uma mesma conduta poderá produzir repercussões trabalhistas, eleitorais, administrativas, civis ou penais, observados os pressupostos específicos de cada regime jurídico e as competências dos respectivos órgãos públicos.

No âmbito das relações de trabalho, práticas discriminatórias, retaliatórias ou coercitivas podem justificar a adoção das medidas necessárias à cessação do ilícito, à proteção das pessoas atingidas, à recomposição da ordem jurídica e, quando presentes seus pressupostos, à reparação dos danos produzidos.

No campo eleitoral, determinadas condutas poderão encontrar correspondência, conforme o caso, nos arts. 297, 299, 300 e 301 do Código Eleitoral, sem prejuízo de outros dispositivos aplicáveis.

No exercício de suas atribuições constitucionais e legais, o Ministério Público do Trabalho poderá adotar as providências extrajudiciais e judiciais cabíveis diante de indícios de violação à liberdade política, à não discriminação e ao meio ambiente do trabalho, inclusive mediante instauração de procedimentos investigatórios, expedição de recomendações, celebração de termos de ajustamento de conduta e ajuizamento das medidas judiciais pertinentes.

A atuação institucional deverá observar as circunstâncias de cada situação, o devido processo legal e a repartição constitucional e legal de competências entre o Ministério Público do Trabalho, a Justiça do Trabalho, a Justiça Eleitoral e os demais órgãos do sistema de Justiça.

IX – CONCLUSÃO E ORIENTAÇÕES

À vista dos fundamentos expostos, o **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 21ª REGIÃO – PRT-21** orienta os órgãos públicos, entidades, empresas e demais organizações destinatárias desta Nota Técnica a:

1. assegurar a liberdade de consciência, convicção e orientação política das pessoas inseridas em suas relações e ambientes de trabalho;

2. não utilizar e impedir que sejam utilizados poderes hierárquicos, funcionais, diretivos ou econômicos para constranger, pressionar, induzir, beneficiar, discriminar ou retaliar trabalhadores em razão de escolhas político-eleitorais;

Documento assinado eletronicamente por ANTONIO GLEYDSON GADELHA DE MOURA, em 24/09/2026, às 10h30min35s.
Verificação do documento original: http://www.prt21.mpt.mp.br/servicos/autenticidade-de-documentos?view=autenticidades id=2323468&ca=FLK3W93DDPVVZW8U

3. observar a vedação à propaganda eleitoral e ao assédio eleitoral nos ambientes de trabalho públicos e privados, nos termos da regulamentação do Tribunal Superior Eleitoral aplicável às eleições de 2026;

4. promover orientação específica de dirigentes, gestores, chefias, supervisores, prepostos e demais pessoas investidas de poder hierárquico ou decisório, explicitando os limites de sua atuação durante o processo eleitoral;

5. manter ou fortalecer canais adequados de comunicação e denúncia, assegurando tratamento responsável das informações recebidas e adotando medidas destinadas a prevenir retaliações;

6. incorporar o risco de assédio eleitoral, conforme a estrutura e a realidade de cada organização, aos mecanismos de integridade, gestão de riscos, ética, compliance, ouvidoria, controle interno, corregedoria e fiscalização contratual;

7. adotar providências para que trabalhadores sujeitos a escalas ou jornadas no dia do pleito disponham de condições efetivas para o livre exercício do direito de voto;

8. estender, quando pertinente, as medidas preventivas às empresas contratadas, terceirizadas e demais organizações integrantes de suas cadeias de prestação de serviços;

9. conferir ampla divulgação às orientações desta Nota Técnica, de forma a alcançar trabalhadores, servidores, empregados, gestores, dirigentes e demais pessoas inseridas nos respectivos ambientes laborais.

A ampla circulação destas orientações entre a Administração Pública, entidades representativas do setor produtivo e comunidade empresarial busca fortalecer uma cultura institucional de respeito à liberdade política e contribuir para que o processo eleitoral de 2026 transcorra sem que o trabalho, o emprego, a função pública ou a dependência econômica sejam utilizados como instrumentos de constrangimento da vontade do eleitor.

Outrossim, ressalte-se que a presente Nota Técnica possui natureza orientativa e preventiva, não substitui a análise individualizada de situações concretas e não afasta a adoção das providências extrajudiciais e judiciais cabíveis diante de indícios de violação à ordem jurídica.

Documento assinado eletronicamente por ANTONIO GLEYDSON GADELHA DE MOURA, em 24/09/2026, às 10h30min35s.
Verificação do documento original: http://www.prt21.mpt.mp.br/servicos/autenticidade-de-documentos?view=autenticidades id=2323468&ca=FLK3W93DDPVVZW8U

NATAL, 22 de setembro de 2026

ANTÔNIO GLEYDSON GADELHA DE MOURA
PROCURADOR-CHEFE

Documento assinado eletronicamente por ANTONIO GLEYDSON GADELHA DE MOURA, em 24/09/2026, às 10h30min35s.
Verificação do documento original: http://www.prt21.mpt.mp.br/servicos/autenticidade-de-documentos?view=autenticidades id=2323468&ca=FLK3W93DDPVVZW8U