ASSÉDIO ELEITORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: UMA PERSPECTIVA CONSTITUCIONAL E TRABALHISTA

ELECTORAL HARASSMENT IN LABOR RELATIONS: A CONSTITUTIONAL AND LABOR LAW PERSPECTIVE

Mauro Vasni Paroski[1]

RESUMO: O artigo analisa o assédio eleitoral nas relações de trabalho sob a perspectiva dos direitos fundamentais e da proteção da liberdade política do trabalhador. Parte da premissa de que a utilização do poder econômico ou hierárquico para influenciar escolhas eleitorais constitui violação simultânea da cidadania, da dignidade da pessoa humana, do pluralismo político, da liberdade de consciência e da autenticidade do processo democrático. O estudo tem por objetivo sistematizar os fundamentos constitucionais do instituto, delimitar os limites jurídicos do poder empregatício, identificar os elementos caracterizadores do assédio eleitoral e examinar os mecanismos de prevenção e responsabilização previstos no ordenamento jurídico brasileiro. Conclui-se que o assédio eleitoral configura fenômeno pluriofensivo, cuja tutela exige abordagem integrada entre o Direito Constitucional, o Direito do Trabalho e o Direito Eleitoral, combinando limites ao exercício do poder empregatício, proteção dos direitos fundamentais, mecanismos efetivos de responsabilização e políticas permanentes de governança preventiva voltadas à promoção da liberdade política no ambiente de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: assédio eleitoral; relações de trabalho; liberdade política do trabalhador; poder empregatício; direitos fundamentais; governança preventiva.

ABSTRACT: This paper examines electoral harassment in labor relations from the perspective of fundamental rights and the protection of workers' political freedom. It is based on the premise that the use of economic or hierarchical power to influence electoral choices constitutes a simultaneous violation of citizenship, human dignity, political pluralism, freedom of conscience, and the integrity of the democratic process. The study aims to systematize the constitutional foundations of electoral harassment, define the legal limits of an employer's authority, identify the defining characteristics of this unlawful conduct, and examine the preventive and accountability mechanisms provided for in the Brazilian legal system. It concludes that electoral harassment constitutes a multifaceted violation of fundamental rights, requiring an integrated legal approach that combines limits on managerial authority, protection of fundamental rights, effective accountability mechanisms, and preventive governance policies aimed at safeguarding workers' political freedom in the workplace.

KEYWORDS: electoral harassment; labor relations; workers' political freedom; employer' power; fundamental rights; preventive governance.

---

1 *Juiz do trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região; mestre em Direito pela Universidade Estadual de Londrina. Lattes: http://lattes.cnpq.br/6797781528248198. Orcid: https://orcid.org/6797781528248198. E-mail: paroski@gmail.com.*

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Fundamentos constitucionais da proteção da liberdade política nas relações de trabalho; 3 Limites do poder empregatício e proteção da liberdade política do trabalhador; 4 Conceito e caracterização do assédio eleitoral nas relações de trabalho; 5 Critérios de identificação do assédio eleitoral e situações limítrofes; 6 Proteção de dados pessoais e liberdade política do trabalhador; 7 O assédio eleitoral na Administração Pública e nas relações funcionais; 8 Responsabilização e tutela jurídica do assédio eleitoral; 9 Governança preventiva e promoção da liberdade política nas relações de trabalho; 10 Conclusão; Referências.

1 Introdução

A democracia pressupõe que a vontade política dos cidadãos seja formada de maneira livre, sem constrangimentos decorrentes do poder econômico, da autoridade estatal ou de qualquer outra forma de coerção incompatível com a igualdade política. Embora a Constituição da República assegure o sufrágio universal, o voto direto e secreto e um amplo catálogo de direitos fundamentais voltados à proteção da liberdade de consciência e da cidadania, a experiência brasileira recente revelou a intensificação de práticas de assédio eleitoral nas relações de trabalho, caracterizadas pela utilização da posição de superioridade do empregador para influenciar, direta ou indiretamente, as escolhas políticas de trabalhadores[2].

O fenômeno ganhou especial visibilidade nas eleições de 2022 e de 2024, quando se verificou significativo aumento de denúncias, da atuação institucional do Ministério Público do Trabalho e da intervenção da Justiça do Trabalho na prevenção e repressão dessas condutas[3].

O assédio eleitoral transcende o âmbito das relações individuais de emprego. A utilização do poder diretivo para constranger trabalhadores, prometer vantagens, impor ameaças ou monitorar preferências políticas compromete simultaneamente a dignidade da pessoa humana, a cidadania, a liberdade de consciência, o pluralismo político e a autenticidade do processo democrático. Trata-se, portanto, de fenômeno pluriofensivo, situado na confluência entre o Direito Constitucional, o Direito do Trabalho, o Direito Eleitoral, a tutela dos direitos da personalidade e, mais recentemente, a proteção de dados pessoais diante da crescente digitalização das relações laborais.

Apesar da relevância prática do tema, sua sistematização doutrinária ainda permanece em desenvolvimento. A maior parte da produção jurídica concentra-

2 A expressão consolidou-se principalmente a partir da atuação institucional do Ministério Público do Trabalho nas eleições de 2022, posteriormente incorporada por materiais do Tribunal Superior Eleitoral, da Justiça do Trabalho e da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (Enamat).

3 BRASIL. Ministério Público do Trabalho. *Assédio eleitoral*: MPT apresenta balanço de atuações. Mato Grosso. Disponível em: https://www.prt24.mpt.mp.br/informe-se/cursos/2-uncategorised/1731-assedio-eleitoral-mpt-apresenta-balanco-de-atuacoes. Acesso em: 31 jan. 2026.

-se na análise de casos concretos, na atuação institucional do Ministério Público do Trabalho ou nas consequências processuais das ações civis públicas, inexistindo tratamento integrado que articule os fundamentos constitucionais do instituto, os limites do poder empregatício, os critérios de identificação da conduta, a proteção dos dados pessoais, os mecanismos de responsabilização e as modernas estratégias de governança preventiva. Essa fragmentação dificulta a construção de parâmetros jurídicos uniformes para a prevenção e o enfrentamento do assédio eleitoral nas relações de trabalho.

Partindo dessa constatação, o presente estudo sustenta que o assédio eleitoral configura violação pluriofensiva dos direitos fundamentais do trabalhador e da própria democracia constitucional, exigindo sistema integrado de tutela que combine limites ao exercício do poder empregatício, proteção da liberdade política, mecanismos efetivos de responsabilização e políticas permanentes de prevenção. A repressão judicial das condutas ilícitas mostra-se indispensável, mas insuficiente. A efetividade da proteção constitucional depende igualmente da consolidação de ambientes de trabalho comprometidos com a integridade institucional, o respeito ao pluralismo político e a promoção da cidadania.

A pesquisa desenvolve-se mediante método dedutivo, com base na análise da Constituição da República, da Consolidação das Leis do Trabalho, da legislação eleitoral, da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, do Marco Civil da Internet, da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal e da Justiça do Trabalho[4], bem como de recomendações, cartilhas e documentos institucionais elaborados pelo Ministério Público do Trabalho, pela Justiça Eleitoral e por outros órgãos públicos voltados ao enfrentamento do assédio eleitoral[5] [6] [7] [8] [9].

---

4 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. *Cartilha sobre assédio eleitoral nas relações de trabalho*. Porto Alegre. Disponível em: https://www.trt4.jus.br/portais/media-noticia/672523/Cartilha%20Ass%C3%A9dio%20Eleitoral%20-%20TRT4.pdf. Acesso em: 31 jan. 2026.

5 BRASIL. Ministério Público do Trabalho. *Assédio eleitoral no trabalho*. 2. ed. Procuradoria Geral do Trabalho. Distrito Federal. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/cartilhassedioeleitoral-2.pdf?utm_source=chatgpt.com. Acesso em: 31 jan. 2026.

6 BRASIL. Ministério Público do Trabalho. *Assédio eleitoral – eleições 2024*: relatório de atividades. Procuradoria-Geral do Trabalho. Distrito Federal. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/assedio-eleitorial-eleicoes-2024-relatorio-de-atividades-web.pdf?utm_source=chatgpt.com. Acesso em: 31 jan. 2026.

7 BRASIL. Ministério Público do Trabalho. *MPT divulga recomendação para coibir assédio eleitoral contra trabalhadores*. São Paulo. Disponível em: https://www.prt2.mpt.mp.br/1008-mpt-divulga--recomendacao-para-coibir-assedio-eleitoral-contra-trabalhadores. Acesso em: 31 jan. 2026.

8 BRASIL. Ministério Público do Trabalho. *Nota Técnica nº 01/2024 – CONAP/MPT e Coordigualdade/MPT*: princípios e diretrizes referentes ao combate ao assédio eleitoral no âmbito da administração pública municipal. Brasília: MPT, 21 jun. 2024. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nt-n-01-2024-coordigualdade-e-conap-assedio-eleitoral.pdf. Acesso em: 31 jan. 2026.

9 BRASIL. Ministério Público do Trabalho. *Cartilha orienta como prevenir e combater assédio eleitoral*. Mato Grosso. Disponível em: https://www.prt23.mpt.mp.br/2250-cartilha-orienta-como-prevenir-e--combater-assedio-eleitoral. Acesso em: 31 jan. 2026.

Há, igualmente, recomendação do Ministério Público Federal[10].

Para tanto, o artigo examina, inicialmente, os fundamentos constitucionais da proteção da liberdade política nas relações de trabalho e os limites jurídicos do poder empregatício. Em seguida, analisa o conceito e os elementos caracterizadores do assédio eleitoral, os critérios para sua identificação, a tutela conferida à privacidade e aos dados pessoais dos trabalhadores, sua incidência na Administração Pública, os mecanismos de responsabilização e, por fim, a importância da governança preventiva como instrumento de promoção da liberdade política no ambiente laboral. Ao final, pretende-se demonstrar que a proteção da autonomia política do trabalhador não constitui apenas limite ao exercício do poder empregatício, mas expressão concreta do compromisso constitucional com a dignidade da pessoa humana, a cidadania e a preservação do Estado Democrático de Direito.

2 Fundamentos constitucionais da proteção da liberdade política nas relações de trabalho

O assédio eleitoral nas relações de trabalho constitui violação direta dos fundamentos do Estado Democrático de Direito ao utilizar a assimetria inerente à relação de emprego como instrumento de interferência na formação da vontade política do trabalhador. A ilicitude dessa conduta não decorre apenas da proteção da liberdade de voto, mas da conjugação de diversos direitos e princípios constitucionais que asseguram a autonomia moral, política e existencial da pessoa humana. A Constituição da República protege a cidadania, a dignidade da pessoa humana e o pluralismo político como fundamentos da República (art. 1º, II, III e V), garantindo ainda a liberdade de manifestação do pensamento (art. 5º, IV), a liberdade de consciência e de crença (art. 5º, VI), a liberdade de convicção filosófica e política (art. 5º, VIII), a inviolabilidade da intimidade e da vida privada (art. 5º, X) e o exercício do sufrágio universal, livre e secreto (art. 14). Ao mesmo tempo, estabelece que a ordem econômica tem por fundamento a valorização do trabalho humano e deve harmonizar a livre-iniciativa com a promoção da justiça social (art. 170, *caput*), impedindo que o poder econômico seja utilizado para restringir direitos fundamentais.

Esses comandos irradiam efeitos sobre as relações privadas, impondo limites ao exercício do poder empregatício. A subordinação jurídica característica do contrato de trabalho não autoriza o empregador a interferir nas escolhas políticas do trabalhador nem a utilizar sua posição econômica ou hierárquica para induzir, constranger ou monitorar preferências eleitorais. A liberdade

10 BRASIL. Ministério Público Federal. *Enfrentamento ao assédio eleitoral*. Disponível em: https://www.mpf.mp.br/atuacao/eleitoral/pge/coordenacao-eleitoral-genafe/10-assedio-eleitoral-1. Acesso em: 31 jan. 2026.

política integra o patrimônio jurídico da personalidade e permanece imune às ingerências decorrentes da relação contratual, constituindo expressão da cidadania e da dignidade da pessoa humana.

A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal reforça essa compreensão ao reconhecer posição preferencial às liberdades comunicativas e à formação livre da opinião em uma sociedade democrática. Na ADI 4.451, ao declarar a inconstitucionalidade de restrições à manifestação humorística durante o período eleitoral, a Corte afirmou que o pluralismo político e a liberdade de expressão constituem pressupostos indispensáveis do debate democrático[11].

A ADPF 130, ao afastar a recepção da antiga Lei de Imprensa, reafirmou que a Constituição repele mecanismos de censura e protege a livre circulação de ideias como condição para o exercício da cidadania. Embora esses precedentes não tratem especificamente do assédio eleitoral nas relações de trabalho, evidenciam que qualquer forma de coerção destinada a limitar a formação autônoma da vontade política mostra-se incompatível com a ordem constitucional[12].

Especial relevo assume, para o presente estudo, a fundamentação desenvolvida pelo Ministro Luís Roberto Barroso ao examinar a ADI 4.439/DF, relativa ao ensino religioso nas escolas públicas. Naquele julgamento, sustentou que a liberdade de consciência exige ambiente institucional desprovido de mecanismos de indução capazes de direcionar a formação das convicções individuais. A premissa possui evidente incidência nas relações de trabalho: se ao próprio Estado não é dado utilizar sua posição de autoridade para influenciar a consciência do cidadão, com maior razão não pode o empregador valer-se da superioridade econômica e do poder hierárquico inerentes à relação de emprego para interferir na autonomia política do trabalhador[13].

Logo, a liberdade de consciência pressupõe autonomia decisória do indivíduo diante de pressões estatais ou privadas. O STF tem destacado que a legitimidade do processo democrático depende da existência de cidadãos capazes de formar livremente suas convicções, sem interferências indevidas decorrentes do poder político ou econômico. Essa compreensão revela-se particularmente relevante nas relações de trabalho, nas quais a dependência econômica pode transformar a autoridade patronal em mecanismo de constrangimento da liberdade eleitoral.

---

11 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *ADI 4451*. Brasília. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=3938343. Acesso em: 05 ago. 2026.

12 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *ADPF 130*. Brasília. Disponível em: https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/publicacaoBOInternet/anexo/link_download/casos_relevantes/pt/ADPF_130.pdf. Acesso em: 05 ago. 2026.

13 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *ADI 4451*. Brasília. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=3938343. Acesso em: 05 ago. 2026.

O assédio eleitoral representa, portanto, fenômeno pluriofensivo. Ao mesmo tempo em que viola direitos fundamentais do trabalhador, compromete a autenticidade do processo democrático e desvirtua a função social da atividade econômica. A tutela constitucional do instituto não se destina apenas à proteção individual do empregado, mas à preservação da liberdade do sufrágio, do pluralismo político e da igualdade de participação na vida democrática. É a partir desse conjunto de premissas que se definem os limites jurídicos do poder empregatício e se estruturam os mecanismos de prevenção e responsabilização examinados nos capítulos seguintes.

3 Limites do poder empregatício e proteção da liberdade política do trabalhador

O poder empregatício constitui instrumento indispensável à organização da atividade empresarial, permitindo ao empregador dirigir, fiscalizar e disciplinar a prestação dos serviços. Esse poder, contudo, não possui natureza absoluta. Seu exercício encontra limites na Constituição, na legislação trabalhista e nos direitos fundamentais do trabalhador, que permanecem íntegros durante toda a relação de emprego. A subordinação jurídica prevista nos arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho restringe-se à execução do contrato e não alcança a esfera íntima das convicções políticas, filosóficas ou religiosas da pessoa que trabalha.

A relação de emprego não produz renúncia à cidadania. A circunstância de o trabalhador submeter-se legitimamente às ordens relacionadas à prestação dos serviços não autoriza o empregador a utilizar sua posição econômica ou hierárquica para influenciar escolhas eleitorais, exigir manifestações de apoio político, monitorar preferências partidárias ou estabelecer qualquer forma de discriminação fundada em convicções ideológicas. A liberdade política integra os direitos da personalidade e permanece protegida durante toda a execução do contrato de trabalho, impondo limites materiais ao exercício do poder diretivo.

A dignidade do trabalhador em todas as suas dimensões deve ser preservada. Nas palavras de Oliveira (2010, p. 304):

> [...] o ingresso do trabalhador no âmbito laboral [...] não lhe suprime sua condição de dignidade, e, por exemplo, direitos não específicos albergados no art. 5º da CF, como o de objeção de consciência (inciso VIII), liberdade de exercício de ofício ou profissão (inciso XIII), liberdade de expressão (inciso IV) e direitos de personalidade (direito à intimidade, à vida privada, à honra, à imagem, incisos V, X e XIII), sendo integrantes do patamar normativo nas

> relações de labor tanto os direitos propriamente trabalhistas como os direitos trabalhistas não específicos, todos a figurarem como aspectos limitativos do poder do tomador de serviços [...][14].

Essa compreensão decorre da eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas e da função social do contrato de trabalho. O vínculo empregatício não pode converter-se em instrumento de restrição da autonomia moral do trabalhador nem servir como mecanismo de condicionamento do exercício da cidadania. O abuso do poder empregatício ocorre justamente quando prerrogativas legítimas de organização da empresa passam a ser utilizadas para finalidades estranhas ao contrato, desviando-se de sua função econômica e social para interferir na formação da vontade política dos empregados.

A legislação trabalhista oferece fundamentos suficientes para a repressão dessas práticas. Além da disciplina geral dos direitos da personalidade prevista nos arts. 223-C a 223-G da CLT, condutas de especial gravidade podem caracterizar descumprimento das obrigações contratuais pelo empregador, legitimando a rescisão indireta do contrato de trabalho, nos termos do art. 483, alínea e, da CLT. Embora concebido para hipóteses diversas, esse dispositivo evidencia que o ordenamento jurídico não tolera o exercício abusivo do poder empregatício quando capaz de comprometer a dignidade, a honra, a liberdade ou a integridade moral do trabalhador.

O assédio eleitoral representa precisamente uma dessas hipóteses de desvio funcional do poder diretivo. O que torna ilícita a conduta patronal não é a existência de opiniões políticas pessoais do empregador, mas a utilização da posição de superioridade econômica e organizacional para constranger, induzir ou influenciar o comportamento eleitoral do trabalhador. O ambiente laboral deve permanecer espaço de execução do contrato de trabalho, e não de imposição de preferências político-partidárias.

A delimitação desses limites jurídicos permite distinguir o exercício legítimo da liberdade de expressão do empregador das práticas que configuram assédio eleitoral. A proteção constitucional da liberdade política não impede o debate democrático nem restringe manifestações individuais de opinião, mas veda que o poder decorrente da relação de emprego seja utilizado como instrumento de pressão sobre a consciência e a autonomia política dos trabalhadores. É a partir dessa distinção que se torna possível identificar, com precisão, os elementos caracterizadores do assédio eleitoral, tema desenvolvido no capítulo seguinte.

---

14 OLIVEIRA, Christiana D'Arc Damasceno. *O direito do trabalho contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2010.

4 Conceito e caracterização do assédio eleitoral nas relações de trabalho

O assédio eleitoral pode ser compreendido como toda conduta praticada no contexto das relações de trabalho que, mediante abuso do poder econômico, hierárquico ou organizacional, tenha por finalidade ou efeito constranger, induzir, intimidar, monitorar ou influenciar a liberdade de escolha política do trabalhador. Trata-se de forma específica de abuso do poder empregatício, caracterizada pela utilização da relação de dependência econômica como instrumento de interferência na formação da vontade eleitoral, comprometendo simultaneamente direitos fundamentais individuais e valores essenciais ao regime democrático.

Como ensina Arakaki (2025, p. 7-8):

> [...] O conceito de assédio introduzido pela Convenção nº 190 é amplo e engloba o chamado assédio moral, entendido como toda conduta abusiva que, por sua repetição ou intensidade, atenta contra a dignidade ou integridade psíquica do trabalhador, comprometendo o ambiente laboral e a saúde mental. O assédio eleitoral, por sua vez, configura uma espécie específica de assédio moral, pois, embora mantenha a natureza de violência psicológica e abuso de poder, distingue-se por ter finalidade política: constranger o trabalhador a apoiar determinado candidato, ideologia ou partido. Assim, além de violar direitos trabalhistas, essa conduta afronta também liberdades políticas e direitos humanos, articulando o campo laboral e o democrático em uma mesma esfera de proteção. A inclusão dessa perspectiva na Convenção nº 190 reforça a importância de políticas públicas e institucionais voltadas não apenas à repressão, mas também à prevenção de todas as formas de assédio, inclusive aquelas relacionadas à coerção política, assegurando um ambiente de trabalho livre de violência, discriminação e intimidação [...][15].

A configuração do assédio eleitoral não depende da existência de ordem expressa para votar em determinado candidato ou partido. A ilicitude também pode decorrer de ameaças veladas, promessas de vantagens, discriminações, constrangimentos psicológicos, reuniões coercitivas, divulgação de mensagens intimidatórias, fiscalização de preferências políticas ou qualquer outra prática apta a criar ambiente de pressão incompatível com a liberdade do voto. O elemento comum dessas condutas reside na utilização da posição de superioridade

15 ARAKAKI, Ingrid Luize Bonadiman. A atuação do Ministério Público do Trabalho no combate ao assédio eleitoral: instrumentos de garantia do voto livre e secreto nas relações de trabalho. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, Campinas, v. 8, p. 1-26, 2025. Disponível em: https://doi.org/10.33239/rjtdh.v8.311. Acesso em: 31 jan. 2026.

do empregador ou de seus representantes para restringir a autonomia política do trabalhador.

Sob essa perspectiva, o assédio eleitoral distingue-se do legítimo exercício da liberdade de expressão. A Constituição assegura a todos o direito de manifestar opiniões políticas e participar do debate público, inclusive aos empregadores. O ilícito surge quando essa liberdade é instrumentalizada por meio do poder empregatício para influenciar a vontade eleitoral de trabalhadores subordinados, rompendo o equilíbrio inerente às relações democráticas e convertendo a autoridade empresarial em mecanismo de coerção política.

A caracterização do assédio eleitoral também independe da efetiva alteração do comportamento eleitoral da vítima. O bem jurídico tutelado é a liberdade de formação da vontade política, de modo que a simples criação de ambiente de intimidação ou constrangimento já representa ofensa aos direitos fundamentais do trabalhador. Exigir a demonstração de que o voto foi efetivamente influenciado significaria transferir à vítima ônus probatório incompatível com a natureza do ilícito e esvaziar a proteção constitucional da liberdade política.

Embora apresente características próprias, o assédio eleitoral compartilha elementos estruturais com outras modalidades de assédio reconhecidas pelo Direito do Trabalho. Em todas elas verifica-se o exercício abusivo do poder nas relações laborais para restringir direitos da personalidade ou degradar o ambiente de trabalho. A peculiaridade do assédio eleitoral consiste em dirigir essa pressão à esfera política do trabalhador, afetando simultaneamente a cidadania, a liberdade de consciência, o pluralismo político e a legitimidade do processo eleitoral.

Essa concepção permite compreender o assédio eleitoral como instituto jurídico autônomo, dotado de fundamentos constitucionais próprios e submetido a regime específico de prevenção e responsabilização. Sua identificação exige análise do contexto em que a conduta ocorre, da posição de vulnerabilidade do trabalhador e da aptidão do comportamento patronal para comprometer a livre formação da vontade política, aspectos que permitem distingui-lo de manifestações legítimas de opinião ou de atos regulares de gestão empresarial.

5 Critérios de identificação do assédio eleitoral e situações limítrofes

A identificação do assédio eleitoral exige análise contextual da conduta, não sendo suficiente a existência de manifestações políticas no ambiente de trabalho para caracterizar o ilícito. A Constituição assegura a todos a liberdade de expressão e de participação na vida política, direitos que também pertencem

ao empregador. O que distingue o exercício legítimo dessas liberdades da prática abusiva é a utilização do poder econômico ou hierárquico para restringir a autonomia política do trabalhador. A ilicitude decorre menos do conteúdo da manifestação e mais da forma pela qual ela é transmitida e dos efeitos que produz sobre a liberdade de escolha dos empregados.

A aferição dessa conduta deve considerar um conjunto de elementos objetivos e subjetivos. Entre eles destacam-se a posição de superioridade do agente, a existência de relação de subordinação, o contexto em que a manifestação ocorre, a utilização de ameaças explícitas ou veladas, promessas de vantagens, monitoramento de preferências políticas, exigência de participação em atos de campanha, divulgação de comunicações institucionais de caráter coercitivo e qualquer outro comportamento apto a gerar temor, constrangimento ou expectativa de consequências relacionadas ao comportamento eleitoral do trabalhador. Nenhum desses fatores, isoladamente, possui caráter absoluto, cabendo ao intérprete examinar as circunstâncias concretas de cada caso.

A expansão das tecnologias de comunicação também ampliou as formas de manifestação do assédio eleitoral. Mensagens enviadas por aplicativos corporativos, reuniões virtuais, *e-mails* institucionais, redes sociais mantidas pela empresa e outras ferramentas digitais podem transformar-se em instrumentos de pressão política quando utilizadas para constranger trabalhadores ou monitorar suas convicções ideológicas. Nessas hipóteses, a ilicitude decorre do desvio da finalidade dos meios de comunicação disponibilizados pelo empregador e da violação da esfera privada do trabalhador.

A interpretação do assédio eleitoral deve ser orientada pelos princípios da proporcionalidade, da razoabilidade e da máxima efetividade dos direitos fundamentais. O desafio consiste em preservar simultaneamente a liberdade de expressão do empregador e a liberdade política do trabalhador, evitando tanto a banalização do instituto quanto a tolerância com práticas incompatíveis com o Estado Democrático de Direito. O exame do caso concreto deve partir da premissa de que o ambiente de trabalho não pode ser convertido em espaço de coerção política nem de condicionamento do exercício da cidadania.

A adoção desses critérios interpretativos favorece maior segurança jurídica na aplicação do instituto e permite distinguir o legítimo debate político de condutas que extrapolam os limites do exercício regular dos direitos fundamentais. Essa diferenciação mostra-se especialmente relevante diante da crescente utilização de ferramentas digitais para comunicação interna, circunstância que amplia os riscos de coleta indevida de informações e de monitoramento das preferências políticas dos trabalhadores, tema que será examinado no capítulo seguinte.

6 Proteção de dados pessoais e liberdade política do trabalhador

A transformação digital das relações de trabalho ampliou significativamente os riscos de interferência na esfera política dos trabalhadores. Ferramentas de comunicação corporativa, plataformas digitais, aplicativos de mensagens, sistemas de monitoramento e bancos de dados passaram a permitir não apenas maior controle sobre a prestação dos serviços, mas também a coleta e o tratamento de informações capazes de revelar convicções políticas, ideológicas, filosóficas ou religiosas. Nesse contexto, a proteção da liberdade política exige igualmente a tutela da autodeterminação informativa e da privacidade do trabalhador.

A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018) oferece importante fundamento para essa proteção ao reconhecer como dado pessoal sensível aquele relacionado à convicção religiosa, à opinião política, à filiação sindical ou a organizações de caráter religioso, filosófico ou político (art. 5º, II). O tratamento dessas informações submete-se a regime jurídico mais rigoroso (art. 11), orientado pelos princípios da finalidade, adequação, necessidade e não discriminação (art. 6º, I, II e IX), assegurando ao titular dos dados os direitos previstos no art. 18 da Lei.

Essas disposições assumem especial relevância nas relações de trabalho. A coleta, o armazenamento ou o monitoramento de informações destinadas a identificar preferências eleitorais, opiniões políticas ou posicionamentos ideológicos dos trabalhadores, quando desprovidos de fundamento jurídico legítimo, mostram-se incompatíveis com a LGPD e com os direitos fundamentais à privacidade, à liberdade de consciência e à autodeterminação informativa. O mesmo ocorre quando dados obtidos para finalidades legítimas são posteriormente utilizados para influenciar escolhas políticas ou estabelecer tratamentos diferenciados em razão das convicções do trabalhador, configurando desvio de finalidade e utilização abusiva de informações pessoais.

A proteção conferida pela LGPD é reforçada pelo Marco Civil da Internet (Lei nº 12.965/2014), que assegura a proteção da privacidade como princípio da disciplina do uso da internet (art. 3º, II) e garante aos usuários a inviolabilidade da intimidade, da vida privada e do sigilo das comunicações (art. 7º, I e II). Embora tais normas não tenham sido editadas especificamente para disciplinar o assédio eleitoral, fornecem parâmetros relevantes para impedir práticas de monitoramento ideológico, vigilância digital e utilização indevida de ferramentas tecnológicas como instrumentos de pressão política no ambiente laboral.

A proteção dos dados pessoais revela, portanto, dimensão indispensável da tutela da liberdade política nas relações de trabalho. Em ambiente cada vez mais digitalizado, preservar a autonomia do trabalhador significa também

assegurar que informações relativas às suas convicções políticas permaneçam protegidas contra formas de coleta, tratamento ou utilização incompatíveis com os direitos fundamentais e com a finalidade legítima da relação de emprego.

7 O assédio eleitoral na Administração Pública e nas relações funcionais

A proteção da liberdade política não se limita às relações privadas de emprego. Também na Administração Pública, o exercício da autoridade funcional encontra limites nos direitos fundamentais e nos princípios que regem a atuação estatal. Além da cidadania, da dignidade da pessoa humana e do pluralismo político, a vedação ao assédio eleitoral decorre diretamente dos princípios da legalidade, impessoalidade e moralidade administrativa previstos no art. 37 da Constituição, que impedem a utilização da estrutura estatal para favorecer interesses político-partidários ou constranger agentes públicos em razão de suas convicções eleitorais.

A posição hierárquica ocupada por gestores e autoridades públicas não autoriza a imposição de preferências políticas nem a utilização da função administrativa para influenciar a liberdade de voto de servidores, empregados públicos, terceirizados ou demais trabalhadores vinculados à Administração. A diversidade dos vínculos jurídicos não afasta a incidência dos direitos fundamentais, tampouco legitima o uso da autoridade funcional para exigir manifestações de apoio, monitorar posicionamentos ideológicos ou criar expectativas de favorecimento ou prejuízo relacionadas ao comportamento eleitoral.

Essa compreensão harmoniza-se com a evolução das políticas de integridade na Administração Pública. A Resolução CNJ nº 351/2020, embora destinada à prevenção e ao enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no âmbito do Poder Judiciário, evidencia importante paradigma institucional ao reconhecer o dever de prevenir abusos decorrentes do exercício do poder hierárquico e promover ambientes de trabalho respeitosos e compatíveis com a dignidade da pessoa humana. Seus fundamentos irradiam parâmetros úteis para a prevenção de outras formas de abuso de autoridade, inclusive aquelas destinadas a restringir a liberdade política nas relações funcionais[16].

A prevenção do assédio eleitoral também deve integrar a gestão dos contratos administrativos e das relações de terceirização. A inclusão de cláusulas de respeito aos direitos fundamentais, a capacitação de gestores e fiscais de contratos, a existência de canais seguros de denúncia e a adoção de protoco-

16 BRASIL. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Resolução nº 351, de 28 de outubro de 2020. Brasília. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/original192402202011035fa1ae5201643.pdf. Acesso em: 06 ago. 2026.

los específicos para os períodos eleitorais contribuem para reduzir riscos de utilização da estrutura administrativa como instrumento de coerção política. Essas medidas reforçam a integridade institucional e preservam a confiança da sociedade na imparcialidade da atuação estatal.

A vedação ao assédio eleitoral na Administração Pública protege simultaneamente os direitos fundamentais dos trabalhadores e a legitimidade das instituições democráticas. Ao impedir que o poder hierárquico seja desviado de sua finalidade constitucional, o ordenamento assegura que o exercício da função pública permaneça orientado exclusivamente pelo interesse público, preservando a liberdade política dos agentes públicos e a credibilidade das instituições perante a sociedade.

8 Responsabilização e tutela jurídica do assédio eleitoral

A proteção da liberdade política do trabalhador não se limita ao reconhecimento abstrato de direitos fundamentais. Sua efetividade depende da existência de mecanismos aptos a prevenir, interromper e reparar as condutas que utilizam o poder econômico ou hierárquico para influenciar o comportamento eleitoral dos trabalhadores. Em razão da natureza pluriofensiva do assédio eleitoral, um mesmo fato pode produzir consequências simultâneas nas esferas trabalhista, civil, eleitoral, administrativa e, em determinadas hipóteses, penal, sem que isso represente indevida sobreposição sancionatória, pois cada regime jurídico tutela bens distintos.

No plano trabalhista, a utilização abusiva do poder empregatício pode ensejar a aplicação dos mecanismos de proteção previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, especialmente aqueles relacionados à tutela dos direitos da personalidade e ao dano extrapatrimonial (arts. 223-C a 223-G). Em situações de maior gravidade, a prática também pode justificar a rescisão indireta do contrato de trabalho, nos termos do art. 483, alínea e, da CLT, quando o empregador descumpre obrigações contratuais incompatíveis com a dignidade, a liberdade ou a integridade moral do trabalhador.

A tutela jurisdicional, entretanto, não deve restringir-se à reparação posterior dos danos. Em razão da proximidade dos pleitos eleitorais e da irreversibilidade dos efeitos produzidos pela coação política, assume especial relevância a tutela inibitória, destinada a impedir ou fazer cessar imediatamente a prática do ilícito. Obrigações de fazer e de não fazer, remoção de conteúdos, suspensão de comunicações coercitivas, proibição de reuniões destinadas à indução do voto e outras medidas de urgência mostram-se particularmente adequadas para preservar a liberdade de formação da vontade política antes da realização das eleições.

A dimensão coletiva do assédio eleitoral reforça a importância da atuação institucional do Ministério Público do Trabalho. Nas eleições de 2022 e de 2024, verificou-se expressivo incremento da expedição de recomendações, da celebração de termos de ajustamento de conduta e do ajuizamento de ações civis públicas voltadas tanto à prevenção quanto à repressão dessas práticas. A tutela coletiva permitiu não apenas a reparação de danos morais coletivos, quando caracterizada lesão a interesses transindividuais, mas também a imposição de obrigações destinadas a impedir a continuidade das condutas ilícitas, evidenciando a função preventiva da jurisdição trabalhista.

A jurisprudência da Justiça do Trabalho vem consolidando orientação no sentido de que a utilização do poder econômico ou hierárquico para influenciar escolhas eleitorais é incompatível com os direitos fundamentais do trabalhador e com o Estado Democrático de Direito. Os precedentes mais recentes demonstram crescente valorização da tutela inibitória, do dano moral coletivo e da atuação articulada entre a Justiça do Trabalho, o Ministério Público do Trabalho e a Justiça Eleitoral, privilegiando soluções capazes de assegurar efetividade à proteção da liberdade política durante o próprio processo eleitoral.

Esse conjunto de instrumentos revela que a responsabilização não possui finalidade exclusivamente sancionatória. Sua função é impedir a continuidade do ilícito, reparar os danos causados e desestimular novas práticas de assédio eleitoral, reafirmando que a liberdade política constitui direito fundamental indisponível e condição indispensável para a legitimidade das relações de trabalho e do regime democrático. A experiência recente demonstra, contudo, que a proteção mais eficaz não decorre da intensificação das sanções, mas da adoção de mecanismos permanentes de prevenção e de promoção da integridade institucional, tema que será desenvolvido no capítulo seguinte.

9 Governança preventiva e promoção da liberdade política nas relações de trabalho

A experiência recente demonstra que a tutela da liberdade política do trabalhador não pode depender exclusivamente da repressão judicial das condutas ilícitas. Embora os mecanismos de responsabilização desempenhem papel indispensável na proteção dos direitos fundamentais, sua atuação ocorre, em regra, após a violação da liberdade política ou quando o processo eleitoral já sofreu influência indevida. Por essa razão, a prevenção assume posição estratégica na construção de ambientes de trabalho compatíveis com o Estado Democrático de Direito.

A proteção da liberdade política deve integrar os programas de integridade das organizações. Da mesma forma que políticas voltadas à prevenção do assédio moral, da discriminação, da corrupção e das violações à proteção

de dados passaram a compor a governança corporativa, também se revela necessária a adoção de diretrizes destinadas a impedir qualquer forma de coerção política nas relações de trabalho. A existência de códigos de conduta, protocolos específicos para os períodos eleitorais, treinamentos periódicos, canais seguros de denúncia e mecanismos de proteção contra retaliações contribui para reduzir riscos jurídicos e fortalecer a cultura institucional de respeito aos direitos fundamentais.

Esse movimento encontra importante apoio nas iniciativas desenvolvidas pelo Ministério Público do Trabalho, pela Justiça Eleitoral, pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho e por diversos Tribunais Regionais do Trabalho, que passaram a elaborar cartilhas, recomendações, campanhas educativas e orientações voltadas à prevenção do assédio eleitoral. Esses materiais oferecem parâmetros objetivos para empregadores e trabalhadores, estimulando a adoção de boas práticas capazes de preservar a liberdade de consciência, o pluralismo político e a autonomia do voto no ambiente laboral. A consolidação dessas experiências evidencia que a prevenção deixou de constituir preocupação episódica para integrar política institucional permanente de fortalecimento da democracia nas relações de trabalho.

Mais do que instrumento de gestão, a governança preventiva representa mecanismo de efetivação dos direitos fundamentais. Organizações comprometidas com a proteção da liberdade política fortalecem relações de confiança, reduzem conflitos e promovem ambiente de trabalho compatível com a dignidade da pessoa humana, a igualdade de tratamento e a boa-fé objetiva. O respeito às diferentes convicções políticas não constitui obstáculo à atividade econômica, mas expressão da função social da empresa e da responsabilidade institucional de quem exerce poder sobre o trabalho alheio.

A evolução do tratamento jurídico do assédio eleitoral evidencia que a máxima efetividade dos direitos fundamentais não se alcança apenas pela ampliação das sanções, mas pela construção de uma cultura organizacional orientada pelos valores constitucionais. A prevenção, nesse contexto, deixa de ser simples técnica de gestão para tornar-se instrumento de concretização da cidadania, do pluralismo político e da democracia no ambiente de trabalho, permitindo que o exercício legítimo do poder empregatício conviva harmonicamente com a plena autonomia política do trabalhador.

10 Conclusão

O assédio eleitoral nas relações de trabalho representa uma das manifestações mais graves do exercício abusivo do poder econômico e hierárquico, pois compromete simultaneamente direitos fundamentais do trabalhador e valores essenciais ao Estado Democrático de Direito. A utilização da relação de em-

prego como instrumento de influência política extrapola os limites legítimos do poder empregatício, convertendo a dependência econômica em mecanismo de restrição da liberdade de consciência, da autonomia política e do livre exercício da cidadania. Por essa razão, sua repressão não constitui apenas medida de proteção individual, mas exigência inerente à preservação da autenticidade do processo democrático.

Ao longo deste estudo demonstrou-se que a vedação ao assédio eleitoral encontra sólido fundamento na Constituição da República, especialmente na proteção da cidadania, da dignidade da pessoa humana, do pluralismo político, da liberdade de consciência, da privacidade e da soberania popular. Esses direitos irradiam eficácia sobre as relações de trabalho, impondo limites ao exercício do poder empregatício e afastando qualquer pretensão de utilizar a posição de superioridade econômica para condicionar escolhas eleitorais dos trabalhadores. A liberdade política permanece íntegra durante toda a execução do contrato de trabalho e integra o núcleo essencial dos direitos da personalidade.

Também se evidenciou que o enfrentamento do assédio eleitoral exige abordagem multidimensional. A proteção jurídica não se restringe ao Direito do Trabalho, mas dialoga com o Direito Constitucional, o Direito Eleitoral, o Direito Civil, o Direito Administrativo e o regime jurídico de proteção de dados pessoais. Essa pluralidade normativa reflete a natureza igualmente plural dos bens jurídicos atingidos, justificando a coexistência de mecanismos preventivos, inibitórios, reparatórios e sancionatórios destinados à tutela da liberdade política e da integridade do processo eleitoral.

A pesquisa permitiu ainda identificar importante evolução institucional no tratamento do tema. A atuação do Ministério Público do Trabalho, da Justiça do Trabalho e da Justiça Eleitoral, por meio de recomendações, cartilhas, campanhas educativas, termos de ajustamento de conduta e ações civis públicas, demonstra que a prevenção passou a ocupar posição central na proteção da liberdade política dos trabalhadores. A crescente utilização da tutela inibitória e da tutela coletiva revela mudança de paradigma, deslocando o foco da simples reparação posterior dos danos para a adoção de medidas capazes de impedir a ocorrência do ilícito e preservar a efetividade dos direitos fundamentais durante o próprio processo eleitoral.

Nesse contexto, a governança preventiva assume especial relevância. A incorporação da proteção da liberdade política aos programas de integridade, aos códigos de conduta, aos canais de denúncia e às políticas internas das organizações representa importante mecanismo de concretização dos direitos fundamentais nas relações de trabalho. Mais do que reduzir riscos jurídicos, essas iniciativas contribuem para fortalecer ambientes laborais pautados pelo respeito à diversidade de convicções, pela igualdade de tratamento e pela valo-

rização da pessoa humana como sujeito de direitos, reafirmando a função social da empresa e a responsabilidade institucional dos empregadores.

Conclui-se, portanto, que o combate ao assédio eleitoral não se resume à aplicação de sanções ou à repressão de condutas isoladas. Trata-se da construção de um sistema integrado de tutela destinado a assegurar que o ambiente de trabalho permaneça compatível com os valores constitucionais da liberdade, da igualdade, do pluralismo político e da democracia. A máxima efetividade desses direitos será alcançada não apenas pela atuação do Poder Judiciário e dos órgãos de fiscalização, mas, sobretudo, pela consolidação de uma cultura organizacional comprometida com a proteção da autonomia política do trabalhador. Em uma sociedade democrática, o contrato de trabalho jamais pode servir de instrumento para limitar a liberdade de voto; ao contrário, deve coexistir com a plena realização da cidadania, reafirmando que o trabalho e a democracia são valores complementares e igualmente indispensáveis à ordem constitucional brasileira.

Referências

ARAKAKI, Ingrid Luize Bonadiman. A atuação do Ministério Público do Trabalho no combate ao assédio eleitoral: instrumentos de garantia do voto livre e secreto nas relações de trabalho. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, Campinas, v. 8, p. 1-26, 2025. Disponível em: https://doi.org/10.33239/rjtdh.v8.311. Acesso em: 31 jan. 2026.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Resolução nº 351, de 28 de outubro de 2020. Brasília. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/original192402202011035fa1ae5201643.pdf. Acesso em: 06 ago. 2026.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília/DF. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.

BRASIL. *Lei nº 4.737, de 15 de julho de 1965*. Código Eleitoral. Brasília/DF. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4737compilado.htm.

BRASIL. *Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014*. Marco Civil da Internet. Brasília/DF. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12965.htm

BRASIL. *Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018*. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. Brasília/DF. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. *Assédio eleitoral – eleições 2024*: relatório de atividades. Procuradoria-Geral do Trabalho. Distrito Federal. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/assedio-eleitorial-eleicoes-2024-relatorio-de-atividades-web.pdf?utm_source=chatgpt.com. Acesso em: 31 jan. 2026.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. *Assédio eleitoral*: MPT apresenta balanço de atuações. Mato Grosso. Disponível em: https://www.prt24.mpt.mp.br/informe-se/cursos/2--uncategorised/1731-assedio-eleitoral-mpt-apresenta-balanco-de-atuacoes. Acesso em: 31 jan. 2026.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. *Assédio eleitoral no trabalho*. 2. ed. Procuradoria Geral do Trabalho. Distrito Federal. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/cartilhassedioeleitoral-2.pdf?utm_source=chatgpt.com. Acesso em: 31 jan. 2026.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. *Cartilha*: assédio eleitoral. Brasília: MPT, 2024. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/cartilhassedioeleitoral-2.pdf. Acesso em: 31 jan. 2026.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. *Cartilha orienta como prevenir e combater assédio eleitoral*. Mato Grosso. Disponível em: https://www.prt23.mpt.mp.br/2250-cartilha-orienta--como-prevenir-e-combater-assedio-eleitoral. Acesso em: 31 jan. 2026.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. *MPT divulga recomendação para coibir assédio eleitoral contra trabalhadores*. São Paulo. Disponível em: https://www.prt2.mpt.mp.br/1008--mpt-divulga-recomendacao-para-coibir-assedio-eleitoral-contra-trabalhadores. Acesso em: 31 jan. 2026.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. *Nota Técnica nº 01/2024 – CONAP/MPT e Coordigualdade/MPT*: princípios e diretrizes referentes ao combate ao assédio eleitoral no âmbito da administração pública municipal. Brasília: MPT, 21 jun. 2024. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nt-n-01-2024-coordigualdade-e-conap-assedio-eleitoral.pdf. Acesso em: 31 jan. 2026.

BRASIL. Ministério Público Federal. *Enfrentamento ao assédio eleitoral*. Disponível em: https://www.mpf.mp.br/atuacao/eleitoral/pge/coordenacao-eleitoral-genafe/10-assedio-eleitoral-1. Acesso em: 31 jan. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *ADI 4451*. Brasília. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=3938343. Acesso em: 05 ago. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *ADPF 130*. Brasília. Disponível em: https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/publicacaoBOInternet/anexo/link_download/casos_relevantes/pt/ADPF_130.pdf. Acesso em: 05 ago. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. *Cartilha sobre assédio eleitoral nas relações de trabalho*. Porto Alegre. Disponível em: https://www.trt4.jus.br/portais/media--noticia/672523/Cartilha%20Ass%C3%A9dio%20Eleitoral%20-%20TRT4.pdf. Acesso em: 31 jan. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Resolução CSJT nº 355/2023, de 28 de abril de 2023. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo*, Brasília, DF, n. 3721, p. 4-5, 15 maio 2023. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/215819. Acesso em: 31 jan. 2026.

OLIVEIRA, Christiana D'Arc Damasceno. *O direito do trabalho contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2010.

Como citar este texto:
PAROSKI, Mauro Vasni. Assédio eleitoral nas relações de trabalho: uma perspectiva constitucional e trabalhista. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 92, n. 3, p. 78-95, jul./set. 2026.