

Assédio eleitoral e demissão por opinião política são práticas ilegais e podem configurar crime

As Centrais Sindicais manifestam preocupação e repúdio às denúncias de assédio eleitoral e discriminação política contra trabalhadores e trabalhadoras após o segundo turno das eleições presidenciais de 2026.

Nos últimos dias, empresários, influenciadores digitais e agentes políticos têm divulgado mensagens incentivando a demissão de empregados que votaram no Presidente Luiz Inácio Lula da Silva, além de promover campanhas de boicote a estabelecimentos comerciais identificados com determinada orientação política.

Essas manifestações já motivaram investigações e medidas judiciais do Ministério Público do Trabalho (MPT). Até 27 de outubro, o órgão registrou mais de 2,4 mil denúncias de assédio eleitoral em 2026, com centenas de novos registros após o segundo turno.

Nenhum trabalhador ou trabalhadora pode ser ameaçado, perseguido, humilhado, deixar de ser contratado ou perder o emprego por causa de seu voto, de sua opinião política ou de sua preferência partidária.

O voto é livre e secreto. A relação de emprego não autoriza o empregador a controlar as convicções políticas de seus empregados, tampouco a utilizar o contrato de trabalho como instrumento de punição ou perseguição ideológica.

1. O que caracteriza assédio eleitoral e discriminação política no trabalho?

O assédio eleitoral nas relações de trabalho abrange atos de intimidação, coação, ameaça, humilhação e constrangimento relacionados à escolha ou à manifestação política dos trabalhadores. Também compreende práticas discriminatórias motivadas por convicção ou opinião política, inclusive na contratação e na manutenção do emprego. Exemplos de condutas proibidas:

- Demitir ou ameaçar demitir empregados porque votaram em determinado candidato ou partido;
- Recusar contratação ou promoção, reduzir salários, retirar benefícios, alterar escalas ou impor outras punições em razão de posicionamento político;

- Exigir que trabalhadores revelem em quem votaram, apresentem provas de apoio eleitoral ou exponham suas convicções políticas;
- Humilhar, constranger, perseguir ou isolar empregados por manifestações políticas realizadas dentro ou fora do ambiente de trabalho;
- Incentivar publicamente empresários a identificar e dispensar empregados por sua preferência partidária;
- Utilizar grupos profissionais, reuniões, redes sociais ou canais corporativos para promover perseguições políticas contra trabalhadores.

2. O assédio eleitoral pode ser crime?

Sim, dependendo da conduta praticada. A legislação brasileira prevê diferentes formas de responsabilização.

A Constituição federal protege a liberdade de consciência, de convicção política e de exercício do voto. A Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo Brasil, proíbe a discriminação em matéria de emprego e profissão fundada em opinião política.

A Lei nº 9.029/1995 proíbe práticas discriminatórias de acesso e manutenção da relação de trabalho. Nos casos de dispensa discriminatória, o art. 4º assegura ao empregado, além da reparação por dano moral, a possibilidade de optar entre:

a) Reintegração ao emprego, com ressarcimento integral das remunerações correspondentes ao período de afastamento, acrescidas de correção monetária e juros legais; ou

b) Recebimento em dobro da remuneração do período de afastamento, igualmente corrigida e acrescida dos juros legais.

Na esfera criminal, a perseguição política aos trabalhadores pode configurar crimes previstos no Código Penal, especialmente o de ameaça (art. 147), quando houver promessa de causar mal injusto e grave; o de constrangimento ilegal (art. 146), quando o trabalhador for obrigado, mediante violência ou grave ameaça, a fazer o que a lei não exige ou deixar de exercer um direito; o de intimidação sistemática (art. 146-A) e o de perseguição (art. 147-A), quando houver atos reiterados que ameacem sua integridade física ou psicológica ou perturbem sua liberdade ou privacidade.

A discriminação política não se torna permitida com o encerramento das eleições.

A votação terminou, mas os direitos fundamentais dos trabalhadores continuam integralmente protegidos. O estímulo à demissão de trabalhadores por convicção política pode gerar responsabilização inclusive de terceiros que promovam essas práticas.

3. Você trabalhador sofreu ou presenciou discriminação política? Saiba como agir.

a) Reúna e preserve as provas. Guarde mensagens, e-mails, áudios, vídeos, capturas de tela, publicações em redes sociais, links e documentos relacionados à ameaça ou à demissão. Registre datas, locais, nomes das pessoas envolvidas e possíveis testemunhas.

b) Procure imediatamente o sindicato de sua categoria. Comunique a situação aos dirigentes sindicais e solicite orientação jurídica. O sindicato poderá acompanhar o caso, reunir outras denúncias, prestar assistência ao trabalhador e adotar medidas administrativas ou judiciais. Mesmo quem ainda não sofreu a demissão, mas está sendo ameaçado ou constrangido, deve procurar sua entidade sindical.

c) Denuncie ao Ministério Público do Trabalho. O MPT recebe denúncias de assédio eleitoral e discriminação política mesmo após o encerramento das eleições. O relato pode ser apresentado com solicitação de sigilo da identidade ou de forma anônima, conforme as modalidades disponibilizadas pela instituição. O endereço da página de internet é: <https://mpt.mp.br/assedio-eleitoral>

d) Não aceite pressões para pedir demissão. Caso esteja sofrendo ameaças, não assine pedido de desligamento, declaração de concordância com justificativas falsas ou outros documentos sem antes buscar orientação jurídica. Se já foi demitido, procure rapidamente seu sindicato para avaliar a possibilidade de reintegração, indenização e demais medidas cabíveis.

e) Denuncie também a perseguição nas redes sociais. Publicações que incentivem dispensas discriminatórias, exponham trabalhadores ou promovam intimidação devem ser documentadas e comunicadas ao sindicato e ao MPT, mesmo quando feitas por pessoas que não sejam empregadoras da vítima.

4. Onde denunciar?

Sindicato da categoria profissional

Procure a sede, a representação no local de trabalho ou os canais de atendimento de seu sindicato. Essa é uma medida essencial para garantir assistência individual e permitir a identificação de práticas discriminatórias coletivas.

Ministério Público do Trabalho (MPT)

Canal nacional específico para denúncias de assédio eleitoral:



<https://mpt.mp.br/assedio-eleitoral>

Selecione seu Estado, descreva os fatos e encaminhe as provas disponíveis. Também é possível procurar presencialmente as unidades regionais do MPT.

Ministério Público Eleitoral

Em situações com indícios de crime eleitoral, a denúncia pode ser encaminhada ao Ministério Público Eleitoral, por meio do portal:

<https://www.mpf.mp.br/mpfservicos>

5. O papel das entidades sindicais de trabalhadores¹

- a) Acolher e registrar relatos da base, preservando a identidade de quem denuncia.
- b) Reunir provas: mensagens, áudios, vídeos, comunicados internos, listas de demitidos e datas.
- c) Denunciar à Inspeção do Trabalho, em nome da categoria, pelo canal do MTE:
<https://assedioeleitoral.trabalho.gov.br/>
- d) Solicitar mediação coletiva ao MTE para negociar a reversão das medidas.
- e) Orientar os trabalhadores a respeito do canal de denúncia do MTE.
- f) Negociar cláusulas de respeito à liberdade política e de não retaliação nas convenções coletivas.
- g) Acionar o Ministério Público do Trabalho e a Justiça do Trabalho quando não houver solução negociada.

Brasília, 28 de outubro de 2026.

¹ Trecho retirado da Nota do Ministério do Trabalho e Emprego referente a orientações sobre assédio eleitoral - denúncia e mediação coletiva no MTE, divulgado em 28 de outubro de 2026. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/servicos/trabalhador/denuncia-de-assedio-eleitoral>