Assédio eleitoral é:

ação de coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento para influenciar ou manipular o voto ou orientação política no ambiente de trabalho.

É um ilícito penal, trabalhista e cível. (Destaque gráfico)

Quem pratica?

Pode ser o dono da empresa, o patrão, ou funcionários com funções de supervisão, coordenação ou gestão.

Quem é a vítima?

Trabalhadoras e trabalhadores – inclusive terceirizados, estagiários, voluntários e pessoas à procura de emprego - que se sentem pressionados no ambiente de trabalho a seguir a indicação de voto ou a orientação política de colegas, supervisores, coordenadores, gestores ou pelos próprios donos do negócio.

Como identificar o assédio eleitoral no trabalho? São exemplos:

* Promessa ou oferta de benefício ou vantagem vinculada ao voto, à orientação política e à manifestação eleitoral;
* Ameaça de prejuízo ao emprego ou às condições de trabalho, inclusive contratos;
* Constrangimento para participar de atos eleitorais ou para utilizar símbolos, adereços (uniformes, camisetas, bonés, ‘botons’) ou quaisquer acessórios associados a determinada candidatura;
* Utilização de falas depreciativas e condutas que causem humilhação ou discriminação de trabalhadores e trabalhadoras que apoiam candidato diferente do defendido pelo/a empregador/a;
* Ameaçar com cortes de pessoal ou mudança na forma de trabalho caso o candidato ou candidata oponente ganhe as eleições;
* Designar escala e local de trabalho no dia da eleição que favoreça o voto apenas de quem afirma apoiar o(a) candidato(a) indicado(a) ou que crie dificuldade para a participação de trabalhadores e trabalhadoras que apoiam candidato(a) oponente.

Onde ocorre?

O assédio eleitoral pode ocorrer no local de trabalho ou em situações relacionadas ao trabalho, tais como:

* publicações em redes sociais, sites, grupos de mensagem automática;
* deslocamentos, locais de treinamentos, capacitações ou eventos sociais;
* no ambiente de trabalho formal, espaço comum das atividades presencialmente ou on-line;
* ambiente informal de trabalho, como locais de descanso, alojamentos, refeitório, reuniões festivas e no ambiente virtual (redes sociais, e-mail, mensagens, etc)

**ORIENTAÇÕES PARA EMPRESAS**

A sugestão é realizar a prevenção do assédio eleitoral para evitar responsabilização jurídica.

Mesmo que a direção e os proprietários da empresa não pratiquem o assédio eleitoral, a acusação e responsabilidade podem ocorrer se o assédio for praticado por empregados com funções de supervisão, coordenação ou gestão.

Por isso, aconselha-se as seguintes iniciativas para empresas prevenir a ocorrência de assédio eleitoral:

Por isso, aconselha-se as seguintes iniciativas para empresas prevenir a ocorrência de assédio eleitoral:

* Orientar funcionários a não realizarem ações que possam ser interpretadas como coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento envolvendo o debate eleitoral e político;
* Incluir nos regulamentos internos a proibição de atos de coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento de qualquer natureza;
* Criar canal de denúncia interna para coibir atos de coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento de qualquer natureza, inclusive de assédio eleitoral;
* Prever sanções aos funcionários, como advertência e/ou suspensão, nos termos dos regulamentos internos para quem assumir a iniciativa de assediar de qualquer forma colegas no trabalho, terceirizados, voluntários e/ou estagiários; e
* Ser democrática na abertura de espaço dentro da empresa - inclusive em canais de comunicação interna, como murais, painéis e uso de e-mail corporativo - para que candidatos apresentem propostas eleitorais. Ao convidar um candidato para conversar com funcionários, por exemplo, deixar aberto o convite e garantir para os demais concorrentes usarem o mesmo espaço da empresa nos mesmos parâmetros, caso desejarem. As empresas podem disponibilizar um contato para eventual comunicação com partidos e candidatos.

O assédio eleitoral configura-se com a coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento de trabalhadores para influenciar ou manipular o voto ou orientação política no ambiente de trabalho.

Agir para prevenir essa prática - um ilícito penal, trabalhista e cível - contribui para evitar que a empresa seja acusada em uma ação judicial, principalmente se a iniciativa for originada de forma individual por alguém com funções de supervisão, coordenação ou gestão.

Assessoria jurídica

Procure sempre a assessoria jurídica de um advogado de confiança para orientar as melhores práticas dentro da sua empresa para prevenir infrações e crimes.

**COMO DENUNCIAR**

As pessoas que se sentirem coagidos, intimidados, ameaçados, humilhados ou constrangidos no ambiente de trabalho para direcionar o voto ou a orientação política, devem denunciar a prática.

A sugestão é colher provas de que o assédio eleitoral ocorre no ambiente de trabalho, que podem ser gravações, documentos e/ou a relação de testemunhas que confirmem a ação para as autoridades.

O principal canal de denúncias da prática - inclusive de forma anônima – é o site do Ministério Público do Paraná (MP-PR), que irá encaminhar para o órgão competente para apuração e responsabilização, se comprovado o assédio eleitoral.

Link para denúncia ao Ministério Público do Paraná: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScwvARCmkl6uNnG3KFSXGrHb7NXU28Ur0o8-AFkftOV_Xq95g/viewform>

Outras formas:

* Procurar assistência jurídica de um advogado;
* Solicitar apoio e assistência jurídica junto ao sindicato da categoria;
* Registrar a denúncia no Ministério Público do Trabalho. Clique aqui (https://peticionamento.prt9.mpt.mp.br/denuncia).