NOTA JURÍDICA

ASSÉDIO ELEITORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO — ELEIÇÕES 2026

Data: 1º de setembro de 2026

Destinatários: Empresas, administradores, gestores, departamentos jurídicos, de recursos humanos e de compliance.

1. OBJETO

Esta Nota Jurídica orienta as empresas sobre a prevenção do assédio eleitoral nas relações de trabalho, considerando a pesquisa divulgada pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho, a regulamentação do Tribunal Superior Eleitoral e as orientações do Ministério Público do Trabalho.

2. CENÁRIO ATUAL

A pesquisa divulgada pelo TST em 18 de agosto de 2026 identificou 738 processos relacionados ao assédio eleitoral.

Na amostra analisada:

- 92% das situações apresentaram características de assédio institucional;
- 81,9% envolveram pressão ou terror psicológico;
- 67,4% ocorreram por meios virtuais;
- 61,7% envolveram intimidação econômica.

O WhatsApp foi apontado como o principal meio tecnológico utilizado, inclusive para envio de propaganda, pressão para compartilhamento de conteúdo, exigência de manifestação em perfis pessoais e monitoramento das redes sociais dos trabalhadores.

3. FUNDAMENTAÇÃO JURÍDICA

A liberdade política, a intimidade, a dignidade e o voto livre e secreto são protegidos pela Constituição Federal de 1988.

A Lei nº 9.029/1995 proíbe práticas discriminatórias na admissão e na manutenção da relação de trabalho. O Código Civil de 2002 também prevê a responsabilidade da empresa pelos atos praticados por administradores, gestores e prepostos no exercício de suas funções.

Desde 2023, a Resolução CSJT nº 355 disciplina o tratamento das ações de assédio eleitoral. A Resolução CSJT nº 452, de 17 de julho de 2026, atualizou o conceito e determinou que indícios identificados em processos trabalhistas sejam imediatamente comunicados ao Ministério Público do Trabalho e ao Ministério Público Eleitoral.

A Resolução TSE nº 23.755, de 2 de março de 2026, passou a proibir expressamente propaganda eleitoral e assédio eleitoral em ambientes de trabalho públicos ou privados, prevendo a responsabilização de quem praticar ou permitir a ocorrência.

4. CONDUTAS PROIBIDAS OU DE ELEVADO RISCO

Não devem ser admitidas:

- ameaças de dispensa, transferência, perda de função, redução salarial ou fechamento da empresa associadas ao resultado das eleições;
- promessas de benefícios ou vantagens vinculadas ao voto ou ao apoio político;
- pedido de voto ou orientação política por sócios, administradores, gestores ou representantes da empresa;
- reuniões com candidatos ou apresentação de propostas eleitorais no ambiente de trabalho;
- distribuição ou exposição de material de campanha;

- exigência de participação em atos políticos ou de publicação de conteúdo em redes sociais;
- enquetes sobre intenção de voto, ainda que apresentadas como anônimas;
- identificação, registro ou monitoramento das preferências políticas dos trabalhadores;
- utilização de WhatsApp, e-mail, intranet ou outros canais corporativos para propaganda eleitoral;
- tratamento diferenciado, fiscalização excessiva, perseguição ou retaliação por opinião política;
- manipulação das escalas de trabalho para dificultar o exercício do voto.

A opinião política é considerada dado pessoal sensível pela Lei Geral de Proteção de Dados. A empresa não deve criar listas, perfis ou mecanismos de classificação política de empregados, candidatos a emprego ou prestadores de serviços.

5. LIBERDADE DE EXPRESSÃO E PODER DIRETIVO

A empresa e seus gestores conservam o direito individual à liberdade de opinião. Esse direito, contudo, não autoriza o uso da hierarquia, da dependência econômica, da marca, dos recursos ou dos canais empresariais para influenciar o voto dos trabalhadores.

Conversas espontâneas e respeitosas entre colegas não se confundem automaticamente com assédio. A empresa deve intervir quando houver insistência, pressão, ofensa, discriminação, utilização da autoridade funcional ou prejuízo ao ambiente de trabalho.

Para as eleições de 2026, recomenda-se a adoção de neutralidade institucional no ambiente e nos canais corporativos.

6. MEDIDAS RECOMENDADAS ÀS EMPRESAS

As empresas devem:

- aprovar regra interna de prevenção ao assédio eleitoral, aplicável também à alta administração;
- orientar gestores para que não realizem propaganda ou tentativas de convencimento eleitoral perante suas equipes;
- revisar grupos de WhatsApp, e-mails, eventos, comunicados, uniformes e demais canais relacionados ao trabalho;
- manter canal confidencial de denúncia, com garantia de não retaliação;
- apurar imediatamente as ocorrências e preservar mensagens, documentos e demais provas;
- comunicar a terceiros, prestadores e fornecedores as mesmas regras de conduta;
- documentar treinamentos, orientações e providências adotadas;
- revisar juridicamente sanções, transferências ou desligamentos ocorridos após conflitos de natureza política;
- assegurar tempo suficiente para que os trabalhadores votem, inclusive quando o local de votação estiver em outra cidade, sem desconto salarial ou exigência de compensação do período necessário.

7. RESPONSABILIDADES

O assédio eleitoral pode gerar:

- indenização individual;
- reintegração ou pagamento em dobro do período de afastamento em caso de dispensa discriminatória;
- ação civil pública e condenação por dano moral coletivo;
- recomendações e Termos de Ajuste de Conduta pelo MPT;
- multas e obrigações de retratação;
- responsabilização civil da empresa e de seus administradores;
- apuração eleitoral e, conforme a conduta, criminal;
- consequências relacionadas à LGPD;
- danos reputacionais e institucionais.

8. CONCLUSÃO

O poder diretivo permite à empresa organizar o trabalho, mas não alcança a consciência política de trabalhadores e prestadores de serviços.

Diante das normas aplicáveis às eleições de 2026, recomenda-se que as empresas adotem postura institucionalmente neutra, previnam o uso eleitoral de sua estrutura e intervenham imediatamente diante de qualquer indício de pressão, discriminação ou propaganda no ambiente de trabalho.

A omissão da empresa, especialmente após tomar conhecimento da ocorrência, também poderá contribuir para sua responsabilização.

Situações concretas envolvendo administradores, medidas disciplinares, desligamentos, comunicação institucional ou interação com candidatos devem ser submetidas à análise jurídica individualizada.

Dra. Lirian Cavalhero
Ope Legis Consultoria Jurídica®
Brasília | São Paulo | Brasil | Inglaterra | Portugal | Itália
www.opelegis.com.br