



INFORME ESTRATÉGICO

CONSURT

22 de setembro de
2026

Ano 07 / Nº 685

Informe Estratégico – Assédio eleitoral no ambiente de trabalho - Orientações para empregadores

Resumo

A proximidade dos períodos eleitorais exige atenção redobrada das empresas quanto à preservação da liberdade de consciência, de opinião e de voto dos trabalhadores. Nesse cenário, o assédio eleitoral tem ganhado destaque em razão da atuação cada vez mais rigorosa do Ministério Público do Trabalho e da Justiça do Trabalho, que vêm reconhecendo práticas de influência, constrangimento ou pressão política no ambiente laboral. Tais condutas podem gerar expressivas consequências jurídicas, financeiras e reputacionais para as organizações. Por essa razão, é fundamental que empregadores, gestores e lideranças conheçam os limites legais de sua atuação e adotem medidas preventivas voltadas à promoção de um ambiente de trabalho ético, respeitoso e livre de qualquer forma de interferência política indevida.

Com a aproximação dos **períodos eleitorais**, as empresas devem redobrar a atenção em relação às **condutas** adotadas por dirigentes, gestores e demais representantes da organização, de modo a assegurar um ambiente de trabalho pautado pelo respeito à liberdade de consciência, de opinião e de voto dos trabalhadores. Nesse contexto, o **assédio eleitoral** assume especial relevância, sobretudo diante da **crescente atuação fiscalizatória** do Ministério Público do Trabalho e do rigor demonstrado pela Justiça do Trabalho em casos dessa natureza, o que pode acarretar significativos impactos jurídicos, financeiros e reputacionais para os empregadores.

Caracteriza-se o **assédio eleitoral** quando o empregador, seus representantes ou superiores hierárquicos se valem de sua posição de autoridade para influenciar, constranger, coagir ou induzir empregados a votar, deixar de votar ou manifestar apoio a determinado candidato, partido político ou corrente ideológica. Tal interferência pode ocorrer de **forma explícita**, por meio de ameaças, exigências ou promessas de vantagens, ou de **maneira indireta**, mediante a criação de um ambiente de pressão ou constrangimento capaz de comprometer a liberdade de



escolha do trabalhador.

Entre as **condutas que podem configurar assédio eleitoral** destacam-se a exigência de participação em eventos, reuniões ou campanhas eleitorais; o condicionamento de promoções, benefícios ou da própria manutenção do emprego ao apoio a determinado candidato; a disseminação de mensagens que associem o resultado das eleições ao fechamento da empresa, à redução de postos de trabalho ou à perda de vantagens econômicas; a solicitação de informações sobre as preferências eleitorais dos empregados; e a utilização de canais institucionais da empresa para divulgação de conteúdos político-partidários ou para pressionar trabalhadores a aderirem a determinadas posições políticas.

A prática expõe a empresa a **diversos riscos**. Na **esfera trabalhista**, pode ensejar **reclamações individuais** envolvendo pedidos de indenização por danos morais, bem como **ações civis públicas** promovidas pelo Ministério Público do Trabalho, com possibilidade de condenação ao pagamento de indenizações por danos morais coletivos. Também podem surgir repercussões na esfera eleitoral, mediante a apuração de ilícitos pelas autoridades competentes. Além disso, acusações dessa natureza tendem a gerar expressivos danos reputacionais, afetando a imagem institucional da organização e sua relação com empregados, clientes, fornecedores, investidores e a sociedade.

Embora empregadores e gestores possuam o direito de manifestar suas convicções políticas enquanto cidadãos, **essa liberdade encontra limites no ambiente de trabalho** em razão da posição de autoridade que exercem sobre os empregados. Por esse motivo, eventuais manifestações político-partidárias devem ocorrer em âmbito estritamente pessoal, **sem utilização da estrutura corporativa**, dos meios de comunicação institucionais ou da imagem da empresa, sempre com pleno respeito à liberdade de convicção política dos trabalhadores.

Como **forma de mitigação de riscos**, recomenda-se que a empresa adote postura de neutralidade institucional durante o processo eleitoral, abstendo-se de manifestações oficiais de apoio ou oposição a candidatos, partidos ou movimentos políticos. Também é fundamental **promover a orientação e capacitação** de gestores e lideranças sobre os limites legais de sua atuação, esclarecendo que qualquer forma de pressão política sobre subordinados pode acarretar responsabilização tanto da empresa quanto dos agentes envolvidos.

Adicionalmente, é **recomendável** a divulgação de comunicados internos reforçando o compromisso da organização com a liberdade de consciência e de voto, o respeito à pluralidade de ideias e a vedação de práticas de assédio eleitoral. Os **canais de denúncia e programas de compliance** devem estar aptos a receber relatos de forma segura e confidencial, possibilitando a apuração rápida e adequada de eventuais ocorrências.



Na **hipótese de denúncias ou indícios de assédio eleitoral**, a empresa deve agir prontamente para investigar os fatos, documentar as providências adotadas e aplicar, quando cabível, as medidas disciplinares pertinentes. Também é **aconselhável** manter registros de treinamentos, campanhas de conscientização, comunicados internos e demais iniciativas preventivas, de modo a demonstrar o comprometimento da organização com a promoção de um ambiente de trabalho ético, respeitoso e em conformidade com a legislação.

Em **síntese**, a liberdade de voto constitui direito fundamental assegurado pela Constituição Federal e deve ser rigorosamente observada nas relações de trabalho. A adoção de medidas preventivas, a capacitação contínua das lideranças, o fortalecimento dos mecanismos de denúncia e a atuação imediata diante de irregularidades são providências essenciais para reduzir riscos, preservar a reputação institucional e assegurar um ambiente de trabalho saudável, inclusivo e alinhado às melhores práticas de governança corporativa e conformidade.

A **jurisprudência trabalhista** recente evidencia o elevado grau de atenção dispensado ao tema. Em decisão proferida em maio de 2026, no processo nº [RR-809-24.2022.5.12.0013](#), a **Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho** condenou associações empresariais de Santa Catarina ao pagamento de **R\$ 600 mil por danos morais coletivos**, ao concluir que dirigentes das entidades estimularam empregadores a pressionar trabalhadores por meio da divulgação de mensagens alarmistas e previsões de perda de empregos caso determinado candidato fosse eleito. Segundo o Tribunal, a conduta **configurou assédio eleitoral** por representar interferência indevida na liberdade de voto dos empregados. O julgamento reafirmou que a liberdade de expressão não autoriza a utilização do poder econômico ou da posição hierárquica para influenciar ou constranger escolhas políticas dos trabalhadores.

Em **outra decisão relevante**, proferida pela **Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho** em junho de 2026, no processo [RR-0000288-40.2022.5.09.0053](#), foi reconhecida a **ocorrência de assédio eleitoral** em situação na qual a empresa promoveu reuniões com conteúdo político, distribuiu materiais de campanha, autorizou a circulação de candidatos em suas dependências e associou o futuro da atividade empresarial ao resultado das eleições. O Tribunal ressaltou que o assédio eleitoral não se limita a ameaças explícitas de demissão ou à exigência direta de voto em determinado candidato, podendo também ser caracterizado por práticas capazes de gerar constrangimento ou coação psicológica aptos a influenciar a liberdade de escolha dos trabalhadores.

O **aspecto mais relevante do julgamento** reside no reconhecimento de que a relação entre empregador e empregado é naturalmente assimétrica. Em razão dessa particularidade, manifestações aparentemente informativas ou simples opiniões políticas emitidas por dirigentes podem ser interpretadas como **formas de pressão**



indevida quando veiculadas no ambiente de trabalho ou por intermédio de instrumentos corporativos. O Tribunal Superior do Trabalho enfatizou que o local de trabalho não constitui espaço neutro para esse tipo de abordagem, pois o poder diretivo do empregador pode gerar receio quanto à manutenção do emprego ou às condições de trabalho.

A decisão também destacou que **o assédio eleitoral pode ocorrer por diversos meios**, incluindo grupos corporativos de WhatsApp, reuniões internas, distribuição de materiais de campanha, divulgação de mensagens institucionais com conteúdo político e utilização da estrutura empresarial para influenciar escolhas eleitorais. Conforme ressaltado pelo Tribunal, a caracterização do ilícito não depende da demonstração de que o trabalhador efetivamente alterou seu voto ou sofreu prejuízo concreto, bastando a comprovação de condutas aptas a gerar constrangimento, intimidação ou pressão psicológica.

Como consequência, a empresa foi condenada ao pagamento de **R\$ 100 mil por danos morais coletivos** e à obrigação de se abster de praticar atos de interferência política nas relações de trabalho, sob pena de multa por descumprimento. Além disso, o Tribunal reconheceu o direito à indenização por danos morais individuais aos empregados que mantinham vínculo com a empresa à época dos fatos, ao entender que a violação da liberdade política e da dignidade dos trabalhadores configura dano presumido.

As **decisões mencionadas** demonstram que as empresas devem **adotar postura de máxima cautela** durante os períodos eleitorais. Recomenda-se evitar a realização de reuniões com conteúdo político, a divulgação de mensagens eleitorais em canais corporativos, a distribuição de materiais de campanha nas dependências da empresa e qualquer manifestação que possa ser interpretada como orientação, incentivo ou pressão em favor ou em desfavor de candidatos. Igualmente importante é a **orientação contínua** de gestores e lideranças acerca dos limites legais de suas manifestações, reforçando o respeito à liberdade de convicção política e de voto de todos os trabalhadores.

Importante

 O texto do presente informe contém hiperlinks que permitem o acesso direto a conteúdos e informações complementares.

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Agostinho Miranda Rocha

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT