

CARTILHA ORIENTATIVA COMENTADA

ASSÉDIO ELEITORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Orientações para colaboradores, gestores,
diretores, conselheiros, empresários e
terceiros. ***Eleições 2026***



APRESENTAÇÃO

A presente Cartilha Orientativa Comentada foi elaborada pela Superintendência Jurídica e pela Unidade de Compliance e Integridade do Sistema FIERN com o objetivo de fornecer orientações claras, práticas e juridicamente fundamentadas sobre o tema do assédio eleitoral no ambiente de trabalho, especialmente no contexto das Eleições Gerais de 2026.

O documento traduz, em linguagem acessível e comentada, o conteúdo da apresentação realizada na Reunião de Diretoria do Sistema FIERN em Mossoró/RN, em 22 de maio de 2026, ampliando as explicações e incorporando recomendações para que empresários, diretores e gestores possam adotar posturas preventivas, preservar o ambiente de trabalho e proteger suas organizações.

Comentário

Esta cartilha não substitui assessoria jurídica individualizada. Em caso de dúvida sobre situações concretas, a Superintendência Jurídica e a Unidade de Compliance do Sistema FIERN estão à disposição para orientação específica. A leitura desta cartilha é complementar a Instrução de Serviço sobre o tema, ao Código de Ética e Conduta e às normas internas do Sistema FIERN.

1. O QUE É ASSÉDIO ELEITORAL?

Assédio eleitoral é toda conduta de coação, intimidação, ameaça, humilhação ou promessa de vantagem que utilize a relação de poder — seja por hierarquia, subordinação ou dependência econômica — para influenciar ou manipular o voto, o apoio ou a manifestação política de trabalhadores.

O conceito abrange não apenas a tentativa direta de determinar o voto do trabalhador, mas também toda conduta que constranja, intimide ou crie ambiente hostil em razão de preferências políticas, inclusive por meios indiretos como insinuações, discursos de medo e pressão velada.

1.1 O que diz o TST

O Tribunal Superior do Trabalho, no julgamento do Ag-AIRR 1958520205120046, fixou entendimento inequívoco: o assédio eleitoral representa tentativa de captura do voto do trabalhador pelo empregador. Configura-se quando o empregador oferece vantagens ou faz ameaças para coagir o empregado a votar em determinado candidato. O poder diretivo patronal não contempla, em nenhuma hipótese, a imposição de convicções políticas.

1.2 Exemplos práticos de condutas vedadas

⚠️ **Condutas que configuram assédio eleitoral**

- a) Ameaçar demissão, corte de benefícios ou retaliação em razão de escolha política do trabalhador; b) Prometer vantagens (promoções, bonificações, folgas) em troca de voto ou apoio a candidato; c) Pressionar colaboradores a se manifestarem politicamente em redes sociais, grupos de WhatsApp ou canais corporativos; d) Distribuir material de campanha no ambiente de trabalho; e) Convocar reuniões para propagar discursos políticos ou de medo vinculados a candidaturas.

👉 **Comentário**

Importante: a caracterização do assédio eleitoral independe do resultado — basta a prática do ato de pressão. Não é necessário que o trabalhador efetivamente mude seu voto. A mera tentativa já configura a conduta ilícita, conforme jurisprudência consolidada do TST.

2. POR QUE O TEMA É URGENTE EM 2026?

O ciclo eleitoral de 2026 apresenta um cenário regulatório significativamente mais rigoroso que o de 2022. Os dados históricos e os avanços normativos tornam indispensável a atenção imediata.

2.1 Números que impõem atenção

3.465 denúncias ao MPT (2022)	2.467 empresas denunciadas (2022)	R\$ 600 mil — condenação TST (2026)
--------------------------------------	--	--

2.2 Novidades regulatórias

Resolução TSE nº 23.755/2026

Veda expressamente a propaganda eleitoral e o assédio eleitoral em ambiente de trabalho, tanto público quanto privado. A norma responsabiliza não apenas quem pratica, mas também quem der causa ou permitir a ocorrência da conduta — o que inclui diretores e gestores que se omitem diante de situações de assédio.

NR-01 — Riscos Psicossociais

O assédio eleitoral é enquadrado como risco organizacional pela NR-01: gera constrangimento, medo de retaliação e silenciamento. A omissão do empregador diante dessas condutas integra a responsabilidade pela gestão inadequada do ambiente de trabalho, podendo ensejar notificações do MTE via DET.

Comentário

A combinação Resolução TSE + NR-01 cria um duplo regime de responsabilização: eleitoral e trabalhista. O empresário que tolerar ou se omitir diante do assédio eleitoral poderá responder simultaneamente nas duas esferas, além da esfera cível por dano moral coletivo.

3. CASO CONCRETO: A CONDENAÇÃO DO TST

RR-809-24.2022.5.12.0013 — 7ª Turma do TST (2026)

Os fatos

Três associações empresariais de Santa Catarina realizaram reunião às vésperas do 2º turno das eleições de 2022, instigando seus associados a propagar discursos de medo para influenciar o voto dos trabalhadores. Foram utilizadas frases como “o Brasil iria virar uma Venezuela” e “os empregos iriam acabar”, atribuindo aos trabalhadores a responsabilidade por um cenário catastrófico caso não seguissem a orientação política patronal.

A decisão

O TST classificou a conduta como “abusiva, intencional e ilegal”. A condenação foi fixada em R\$ 600 mil por dano moral coletivo (R\$ 100 mil por entidade + R\$ 100 mil por presidente). O Tribunal destacou o caráter pedagógico: “esse tipo de conduta não pode ser opção, tampouco merece ser tolerada pelo Poder Judiciário”.

O fundamento jurídico

A Resolução TSE 23.735/2024 embasa a decisão: o uso da estrutura empresarial para influenciar o voto configura ato ilícito trabalhista e abuso do poder econômico. Para caracterizar assédio eleitoral, basta a prática de atos de pressão, no local de trabalho ou fora dele. O poder diretivo não pode atingir a esfera das liberdades individuais do trabalhador.

⚠ Lição para o empresário

A condenação recaiu também sobre os presidentes das entidades, a título pessoal (R\$ 100 mil cada). Isso significa que a responsabilidade não se limita à pessoa jurídica: dirigentes que protagonizarem ou tolerarem a conduta podem ser responsabilizados individualmente.

👉 Comentário

Este caso é emblemático porque envolve exatamente entidades do sistema associativo-empresarial — contexto análogo ao do Sistema FIERN. A prática de reunir associados para propagar discursos político-eleitorais, ainda que revestida de “preocupação com o cenário econômico”, foi enquadrada como assédio eleitoral. A mera existência da relação de poder já contamina qualquer manifestação que possa ser percebida como direcionamento de voto.

4. ASSÉDIO ELEITORAL COMO RISCO ORGANIZACIONAL

A NR-01 exige identificação, avaliação e gestão dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho. O assédio eleitoral gera constrangimento, medo de retaliação, insegurança emocional e silenciamento, enquadrando-se como risco organizacional relevante. A omissão deixa de ser falha pontual e passa a integrar a responsabilidade pela gestão inadequada do ambiente de trabalho.

O compliance trabalhista assume, assim, função estratégica: a neutralidade político-eleitoral deixa de ser uma escolha institucional e passa a ser diretriz de governança, exigindo regras claras, treinamento de lideranças e gestão rigorosa da comunicação interna.

4.1 Três dimensões do risco

Dimensão	Consequências
Regulatório	Notificações do MTE via DET. Descumprimento da NR-01 (Art. 628-A, CLT). Multas administrativas e enquadramento em infrações regulatórias.
Judicial	Dano moral coletivo via Ação Civil Pública (ACP). Rescisão indireta. Condenações exemplares do TST. Responsabilidade pessoal de dirigentes.
Reputacional	Exposição negativa na mídia. Perda de confiança de colaboradores e filiados. Dano à imagem institucional dificilmente reversível.

Comentário

Note que a responsabilidade reputacional, embora não juridicamente mensurável nos mesmos parâmetros das demais, pode ser a mais impactante para entidades do sistema associativo: perda de credibilidade junto a filiados, associados e à opinião pública. Para o Sistema FIERN, a preservação da neutralidade institucional é ativo estratégico.

5. O RISCO DO “PALANQUE CORPORATIVO”

Uma das situações de maior risco prático para empresários e diretores é a realização de eventos, visitas de candidatos ou reuniões que possam ser interpretados como utilização da estrutura empresarial para fins eleitorais.

5.1 O que configura risco

- a. Convidar candidato e convocar funcionários durante o expediente;
- b. Formular “convite” que soe como ordem — com presença obrigatória implícita ou explícita;
- c. Obrigar trabalhadores a assistir *lives*, transmissões ou discursos políticos;
- d. Usar estrutura da empresa para favorecer uma candidatura (abuso de poder econômico — TSE).

5.2 Como fazer de forma segura

Protocolo de segurança para eventos

a) Visita de candidato somente em horário de pausa ou fora do expediente; b) Participação dos funcionários explicitamente facultativa — sem lista de presença vinculada a cobrança; c) Pluralidade: se convidar um candidato, abrir espaço para os demais; d) Registrar em ata que o evento não teve caráter obrigatório nem institucional.

Comentário

O registro em ata é fundamental como prova pré-constituída. Em caso de futura denúncia, a documentação de que a participação foi facultativa e o evento não teve caráter institucional pode ser a diferença entre a configuração ou não do ilícito. Recomenda-se que a ata seja assinada por ao menos dois representantes da empresa e mencione expressamente o caráter voluntário da participação.

6. WHATSAPP, E-MAIL E PROVAS DIGITAIS

A Justiça do Trabalho tem reconhecido, de forma consistente, mensagens de WhatsApp, e-mails corporativos e plataformas internas como prova judicial válida — inclusive em grupos informais de trabalho. O risco se acentua quando as mensagens partem de superiores hierárquicos ou utilizam canais vinculados à atividade profissional.

Ainda que apresentadas como “opinião pessoal”, a jurisprudência considera o contexto relacional e o efeito intimidatório inerente à hierarquia, sobretudo na disseminação de conteúdo político-partidário ou desinformação.

6.1 Canais de risco

WhatsApp	Mensagens em grupos de trabalho, mesmo “informais”, são aceitas como prova válida pela Justiça do Trabalho. A informalidade do canal não descaracteriza a relação de poder.
E-mail corporativo	Conteúdo político enviado pelo e-mail institucional é rastreável e configura ilícito trabalhista. O servidor de e-mail é propriedade da empresa.
Redes sociais	Publicações de gestores que criem pressão sobre subordinados podem configurar assédio eleitoral, especialmente quando há conexão profissional.

Comentário

Orientação prática: gestores devem ser expressamente instruídos a não compartilhar conteúdo político-partidário em qualquer canal que possua subordinados — seja grupo de WhatsApp (mesmo “informais”), e-mail institucional, plataformas internas ou redes sociais em que haja conexão profissional. A simples existência da relação hierárquica torna qualquer manifestação política potencialmente coercitiva.

7. FUNDAMENTO LEGAL

O assédio eleitoral no ambiente de trabalho encontra enquadramento em múltiplos diplomas legais, configurando ilícito pluriofensivo que pode gerar responsabilização nas esferas penal, eleitoral, trabalhista e cível.

Norma	Descrição
Art. 297, Código Eleitoral	Impedir ou embaraçar o sufrágio. Pena: detenção de até 6 meses + multa.
Art. 299, Código Eleitoral	Dar ou prometer vantagem em troca de voto. Pena: reclusão de 1 a 4 anos + multa.
Arts. 300/301, Código Eleitoral	Coação por servidor (300) ou violência/ameaça (301). Pena de até 4 anos.
Res. TSE nº 23.755/2026	Veda propaganda e assédio eleitoral em ambiente de trabalho público e privado.
NR-01 + Art. 157, CLT	Assédio político-eleitoral integra a gestão de riscos psicossociais. Dever de prevenção.
CF/88, CLT e LGPD	Dignidade humana, liberdade de consciência, sigilo do voto, proteção de dados pessoais.

Comentário

A LGPD merece destaque especial neste contexto: pesquisas internas de intenção de voto, coleta de preferências políticas ou monitoramento de posicionamento político de colaboradores configuram tratamento ilícito de dados pessoais sensíveis (art. 5º, II, e art. 11 da LGPD), além de, por si só, já configurarem assédio eleitoral.

8. O QUE A EMPRESA PODE E NÃO PODE FAZER

8.1 A empresa PODE

Condutas permitidas e recomendadas

a) Adotar posição institucional de neutralidade político-eleitoral; b) Atualizar o Código de Ética e Conduta com cláusula específica sobre assédio eleitoral; c) Treinar lideranças sobre os limites do poder diretivo no período eleitoral; d) Orientar sobre uso adequado de e-mail, WhatsApp e plataformas internas; e) Garantir canais de denúncia com confidencialidade e proteção contra retaliação; f) Reconhecer o tema como risco psicossocial no âmbito da NR-01; g) Permitir manifestações políticas em âmbito estritamente pessoal, fora do expediente.

8.2 A empresa NÃO PODE

Condutas vedadas

a) Usar hierarquia para influenciar escolhas políticas de trabalhadores; b) Vincular emprego, promoções ou benefícios a preferências eleitorais; c) Permitir que gestores atuem como agentes de campanha; d) Usar canais corporativos para conteúdo político-partidário; e) Compartilhar ou tolerar desinformação (fake news) em ambientes de trabalho; f) Ignorar condutas que gerem pressão ou constrangimento político; g) Praticar retaliação em razão de convicções políticas.

Comentário

A cláusula-chave é a vedação de omissão (item “f” acima): a partir de 2026, não agir é tão grave quanto praticar. Diretores e gestores têm o dever positivo de intervir quando tomarem conhecimento de condutas de assédio eleitoral, ainda que praticadas por terceiros dentro do ambiente de trabalho.

9. MEDIDAS PREVENTIVAS RECOMENDADAS

A Superintendência Jurídica e a Unidade de Compliance e Integridade do Sistema FIERN recomendam a adoção das seguintes medidas preventivas, que devem ser implementadas antes do início formal do período eleitoral:

9.1 Código de Ética e Conduta

Inclusão de cláusula expressa sobre assédio eleitoral no Código de Conduta da empresa, com padrão reforçado de respeito no período eleitoral. O Sistema FIERN publicou Instrução de Serviço específica sobre o tema, cujo QRCode segue abaixo disponível.

9.2 Treinamento de Lideranças

Capacitar gestores sobre os limites do poder diretivo no contexto eleitoral. A posição hierárquica amplifica qualquer fala: o risco nasce de cima. Lideranças devem compreender que mesmo manifestações informais podem ser percebidas como direcionamento. Vide links do Ministério Público do Trabalho disponíveis no youtube sobre a temática (curto e longo): <https://www.youtube.com/watch?v=zz54r0TK1E>
<https://www.youtube.com/watch?v=zz54r0TK1E>

9.3 Regras de Uso de Recursos Corporativos

Proibir expressamente o uso de bens corporativos (frotas, e-mail institucional, WhatsApp corporativo, notebooks, impressoras) para qualquer manifestação eleitoral. A utilização de recursos da empresa para fins políticos configura abuso de poder econômico.

9.4 Canal de Integridade Ativo

Disponibilizar o canal de denúncias para receber relatos de assédio eleitoral, com garantia de sigilo, não retaliação e apuração célere.

O Canal de Integridade do Sistema FIERN é operado por empresa terceirizada e está disponível em: <https://relatoconfidencial.com.br/fiern/> .

9.5 Protocolo de Visitas e Eventos

Estabelecer protocolo formal para visitas de candidatos ou eventos com conteúdo político: participação facultativa, horário de pausa, pluralidade de convites e documentação em ata.

9.6 Comunicação e Documentação NR-01

Emitir comunicados internos sobre as vedações legais e as consequências do assédio eleitoral. Guardar todos os registros (comunicados, treinamentos, atas, relatos) para eventual fiscalização do Domicílio Eletrônico Trabalhista (DET).

Comentário

A documentação é o melhor aliado da empresa em caso de fiscalização ou denúncia. Registre tudo: treinamentos realizados, comunicados emitidos, atas de eventos, relatos recebidos e providências adotadas. A demonstração de diligência é fator atenuante reconhecido pelo TST e pelo MPT.

10. CANAIS DE DENÚNCIA

Caso tome conhecimento de situações de assédio eleitoral — como vítima, testemunha ou gestor —, utilize os canais abaixo:

Canal	Como utilizar
Canal de Integridade — Sistema FIERN	Operado pela empresa Deloitte. Sigilo e não retaliação. Disponível para colaboradores, prestadores de serviços e terceiros. https://relatoconfidencial.com.br/fiern/
Ministério Público do Trabalho (MPT)	Portal de denúncias: mpt.mp.br — denúncia anônima. Recomenda-se reunir provas: prints, áudios, e-mails, vídeos.
Justiça Eleitoral (TSE / TRE-RN)	Aplicativo Pardal ou site do TSE. Disque-denúncia eleitoral.
Ministério Público Federal / Estadual	Para situações graves envolvendo agentes públicos ou abuso de poder econômico.

11. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio eleitoral deixou de ser um risco periférico e passou a integrar o núcleo da gestão de riscos trabalhistas e psicossociais. O ciclo eleitoral de 2026 traz um arcabouço normativo reforçado — com a Resolução TSE nº 23.755/2026, a NR-01 atualizada e a jurisprudência firme do TST — que não permite mais a alegação de desconhecimento.

Empresas e entidades que se estruturarem com antecedência estarão mais bem posicionadas para atravessar o período eleitoral com segurança jurídica, estabilidade nas relações de trabalho e preservação de sua imagem institucional.

✨ Mensagem final

A neutralidade político-eleitoral não é silêncio — é governança. Estructure-se, documente, treine suas lideranças e garanta que o ambiente de trabalho seja espaço de respeito à diversidade de pensamento. O Sistema FIERN, por meio de sua Unidade de Compliance e Integridade (compliance@fiern.org.br e 84 3204.6366) e da Superintendência Jurídica (klebetcarvalho@fiern.org.br e 84 3204.6311), está à disposição para apoiar.