

GUIA PREVENTIVO PARA EMPRESAS E
SINDICATOS PATRONAIS

ASSÉDIO ELEITORAL NO TRABALHO

Como prevenir riscos, orientar lideranças e preservar
o voto livre no comércio gaúcho.



A empresa pode ter valores institucionais e seus integrantes podem ter convicções pessoais. O que não pode ocorrer é o uso do poder econômico, hierárquico ou funcional para pressionar, induzir, premiar, punir ou fiscalizar a escolha política de quem trabalha.

Material elaborado em setembro de 2026.

Índice

Objetivo.....	4
O que é assédio eleitoral no trabalho?.....	5
Condutas que podem caracterizar assédio eleitoral.....	7
Diálogo político, liberdade de expressão e poder diretivo.....	8
Propaganda eleitoral no estabelecimento e nos canais da empresa.....	9
Escalas, deslocamento e exercício do voto.....	11
Plano de ação para empresas	13
Como orientar a base representada	14
O que fazer ao receber um relato	15
A prevenção é indispensável	16
Fontes utilizadas	17

Objetivo

Esta cartilha foi preparada para sindicatos patronais, empresários, gestores, profissionais de recursos humanos, lideranças e prepostos do comércio de bens, serviços e turismo do Rio Grande do Sul. Seu propósito é transformar as orientações das instituições trabalhistas e eleitorais em medidas práticas de prevenção e resposta.

O assédio eleitoral pode ocorrer por ação de empregadores, prepostos, colegas, trabalhadores em relação a superiores hierárquicos e por terceiros, como clientes e tomadores de serviços. A prevenção, portanto, exige regras claras, neutralidade no uso da estrutura empresarial, capacitação de lideranças e canais seguros para relato e apuração.

ATENÇÃO

Este material possui caráter informativo e preventivo. Situações concretas devem ser avaliadas pelo jurídico da empresa ou do sindicato, considerando fatos, provas e normas vigentes.

Leitura rápida

- | | |
|---------------------|---|
| 1. Reconheça | Entenda o que caracteriza o assédio eleitoral. |
| 2. Previna | Adote regras, treinamento e comunicação neutra. |
| 3. Responda | Interrompa a conduta, preserve evidências e apure com imparcialidade. |
| 4. Oriente | Divulgue canais internos e externos de acolhimento e denúncia. |

O que é assédio eleitoral no trabalho?

Para fins preventivos, considera-se assédio eleitoral no ambiente de trabalho toda forma de distinção, exclusão ou preferência fundada em convicção ou opinião política nas relações de trabalho, inclusive na admissão/demissão. Também abrange coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento destinados a influenciar ou manipular voto, apoio, orientação ou manifestação política em situações relacionadas ao trabalho.

Um único ato pode ser suficiente

Não é necessário que a conduta seja repetida. A natureza do ato e seus efeitos, ou potenciais efeitos, podem caracterizar a violência ou o assédio.

Onde e quando pode ocorrer

- Na seleção, durante o contrato e até depois de seu término.
- Na loja, escritório, depósito, refeitório, treinamento, evento, viagem, deslocamento ou alojamento relacionado ao trabalho.
- Em e-mails, grupos corporativos, aplicativos de mensagens, videoconferências, redes sociais e outros ambientes virtuais vinculados ao trabalho.
- No trabalho formal ou informal, alcançando empregados, terceirizados, estagiários, aprendizes, autônomos, voluntários e candidatos a emprego.

Formas de ocorrência

Vertical	Entre pessoas em posições diferentes de poder (empregador contra empregados e vice-versa).
Horizontal	Entre pessoas no mesmo nível hierárquico (colegas de trabalho).
Mista	Com participação de colegas e pessoas em posição de autoridade ou influência, clientes, tomadores de serviços, etc. Divulgue canais internos e externos de acolhimento e denúncia.



IMPORTANTE!

O Assédio vertical do empregador com o empregado gera assédio eleitoral e pode gerar danos morais.

O Assédio vertical de empregados para com o empregador poderá gerar justa causa.
Estimular atos de assédio eleitoral pode resultar em crime de incitação.

Condutas que podem caracterizar assédio eleitoral

- Ameaçar dispensa, redução salarial, alteração de escala, transferência, rebaixamento, fechamento da empresa ou perda de contratos em razão do resultado eleitoral.
- Prometer bônus, promoção, vantagem, benefício ou tratamento favorecido em troca de voto, apoio ou manifestação política.
- Convocar reunião de trabalho para induzir voto ou pedir apoio à candidatura, partido ou posição eleitoral.
- Exigir participação em comício, passeata, palestra, carreata, manifestação ou campanha.
- Entregar material eleitoral ou expor propaganda em áreas da empresa acessíveis ao público ou aos trabalhadores.
- Impor o uso de camisetas, bonés, broches, cores, adesivos ou outros símbolos de campanha.
- Exigir informação sobre local ou seção de votação, prova do voto, fotografia, filmagem ou qualquer forma de fiscalização da escolha.
- Criar enquetes eleitorais internas, ainda que anunciadas como anônimas, quando houver risco de pressão ou identificação.
- Enviar mensagens político-eleitorais em canais corporativos ou usar listas funcionais para campanha.
- Humilhar, perseguir, isolar, fiscalizar com maior rigor ou alterar condições de trabalho por divergência política.

Regra prática

Se a mensagem, reunião, benefício, ameaça ou decisão empresarial pode ser percebida como condicionamento da relação de trabalho a uma escolha política, interrompa a iniciativa e consulte o jurídico.

Diálogo político, liberdade de expressão e poder diretivo

A liberdade de expressão e a convicção política são protegidas, mas devem conviver com a dignidade, a intimidade, a não discriminação e o voto livre e secreto. Nas relações de trabalho, a assimetria de poder exige cautela adicional, sobretudo quando a manifestação parte de quem contrata, dirige, avalia, remunera ou pode aplicar medidas disciplinares.

O que a empresa pode fazer

- // Orientar sobre respeito, não discriminação, liberdade de consciência e voto secreto.
- // Estabelecer regras gerais e impessoais para uso de canais corporativos, uniformes, reuniões e áreas de atendimento.
- // Organizar escalas de forma objetiva, assegurando condições para o exercício do voto.
- // Capacitar gestores, prepostos, RH, segurança, comunicação e atendimento ao cliente.
- // Receber relatos, interromper riscos, preservar evidências e apurar fatos com confidencialidade e imparcialidade.

O que deve evitar

- // Manifestações político-partidárias institucionais direcionadas aos trabalhadores com potencial de influenciar ou constranger sua escolha eleitoral.
- // Comunicações sobre consequências econômicas de uma eleição associadas a ameaça de emprego, salário ou funcionamento da empresa.
- // Campanhas, materiais ou símbolos eleitorais nos espaços empresariais e canais corporativos.
- // Perguntas sobre voto, candidato, partido, seção eleitoral ou participação em atos de campanha.
- // Qualquer premiação, punição, vigilância ou alteração contratual vinculada a preferência política.

Propaganda eleitoral no estabelecimento e nos canais da empresa

Para fins de propaganda eleitoral, a legislação equipara determinados bens privados de acesso público a bens de uso comum, submetendo-os às restrições próprias da propaganda eleitoral. Independentemente disso, o ambiente de trabalho exige cautela adicional em razão da liberdade de voto e da relação hierárquica. A orientação preventiva é não veicular propaganda eleitoral no estabelecimento, não distribuir material de campanha e não utilizar a estrutura empresarial para promover candidatura ou partido.

Atualização normativa de 2026

A Resolução TSE nº 23.755/2026 acrescentou regra à Resolução TSE nº 23.610/2019 vedando propaganda eleitoral e assédio eleitoral em ambientes de trabalho públicos e privados, reforçando a prevenção e a possibilidade de cessação imediata do ilícito.

Canais e ativos que exigem cuidado

Físicos

Vitrines, balcões, caixas, uniformes, crachás, murais, veículos e embalagens.

Não usar para campanha ou indução de voto.

Digitais

E-mail, intranet, CRM, WhatsApp corporativo, redes sociais e telas internas.

Não elaborar cadastros ou classificações de empregados por candidato, partido, ideologia ou preferência política.

Pessoas e eventos

Reuniões, treinamentos, confraternizações, viagens, visitas e atendimento ao público.

Não condicionar a presença à apoio ou manifestação política.



Cuidado com terceiros

Clientes, fornecedores e tomadores de serviço também podem exercer pressão política. A empresa deve intervir quando a conduta atingir pessoas que trabalham em seu ambiente ou em atividade relacionada ao trabalho, registrando o ocorrido e acionando os responsáveis contratuais quando necessário.

Escalas, deslocamento e exercício do voto

Ninguém pode impedir ou embaraçar o exercício do voto. A organização do trabalho deve preservar condições materiais para que cada pessoa exerça o voto, inclusive quando trabalha no dia da eleição ou vota em município diferente.

Checklist para gestores

- ☐ Planejar escalas e intervalos com antecedência, usando critérios objetivos e não discriminatórios.
- ☐ Considerar horário de votação, distância e deslocamento necessário para cada situação.
- ☐ Não estabelecer desconto, compensação ou medida disciplinar que, na prática, impeça ou dificulte injustificadamente o exercício do voto.
- ☐ Não conceder facilidade apenas a quem declara determinada preferência política.
- ☐ Orientar a liderança a não perguntar em quem a pessoa votará ou votou.
- ☐ Registrar as regras operacionais por escrito e aplicá-las de modo uniforme.



SINAL DE RISCO

Escalas, folgas, transferências ou liberações vinculadas à preferência política podem caracterizar discriminação e assédio eleitoral.



AUSÊNCIA DO TRABALHO PARA EXERCÍCIO DO VOTO

Todo empregado tem o direito de se ausentar do trabalho para votar, sem prejuízo de remuneração.

O empregador que impedir o seu funcionário de exercer seu direito comete crime eleitoral e pode ser responsabilizado.



QUANTO TEMPO EU TENHO PARA VOTAR?

Não há um tempo pré-estabelecido por lei, mas o empregador deve garantir que o funcionário que estiver de plantão no dia da eleição tenha tempo suficiente para o deslocamento (ida e volta) entre o local de trabalho e sua zona eleitoral, considerando, ainda eventuais filas e o trânsito.



Plano de ação para empresas

- 1 Aprovar diretriz escrita de neutralidade político-partidária no uso da estrutura empresarial e de respeito à liberdade política
- 2 Mapear situações de risco: lideranças, canais corporativos, atendimento ao público, escalas eleitorais, eventos e terceiros.
- 3 Treinar gestores, prepostos, RH e comunicação com exemplos concretos do que pode e do que não pode.
- 4 Divulgar orientação curta a todos os trabalhadores, sem citar candidatura, partido ou posicionamento eleitoral.
- 5 Revisar templates, murais, uniformes, redes sociais, campanhas comerciais e listas de transmissão.
- 6 Disponibilizar canal de relato acessível, confidencial e sem retaliação.
- 7 Definir fluxo de resposta rápida com RH, compliance e jurídico.
- 8 Documentar medidas adotadas e monitorar reincidência ou retaliação.

Modelo de comunicado interno

RESPEITO À LIBERDADE DE VOTO

A empresa respeita a pluralidade de opiniões e o voto livre e secreto. É proibido pressionar, ameaçar, constranger, premiar, punir ou discriminar qualquer pessoa por sua convicção, manifestação ou escolha política. Canais e recursos corporativos não devem ser utilizados para propaganda eleitoral. Dúvidas e relatos podem ser encaminhados ao canal interno com tratamento confidencial e sem retaliação.

Como orientar a base representada

Os sindicatos patronais podem atuar como multiplicadores de prevenção, oferecendo orientação técnica clara, uniforme e apartidária às empresas representadas.

Ações recomendadas

- // Distribuir esta cartilha e uma versão resumida para líderes e RH.
- // Promover palestra ou webinar preventivo com abordagem trabalhista e eleitoral.
- // Disponibilizar modelo de política interna, comunicado e checklist do dia da eleição.
- // Criar ponto focal jurídico para dúvidas urgentes e situações concretas.
- // Orientar empresas a preservar documentos e interromper imediatamente condutas de risco.
- // Reforçar que a entidade sindical não deve utilizar sua relação institucional para pressionar empresas, dirigentes ou trabalhadores a aderirem a candidatura ou posicionamento eleitoral.
- // Encaminhar situações graves aos canais competentes, sem substituir a apuração das autoridades.

Mensagem para empresários

LIDERANÇA RESPONSÁVEL

Quanto maior o poder de direção, maior deve ser o cuidado com falas, reuniões e mensagens. Mesmo sem ordem expressa, o contexto hierárquico pode transformar uma manifestação aparentemente informal em pressão indevida.

O que fazer ao receber um relato

- 1 Acolher a pessoa sem exigir confronto com o suposto autor e sem prometer resultado prévio.
- 2 Avaliar risco imediato e interromper mensagens, reuniões, propaganda, ameaça ou medida organizacional potencialmente retaliatória.
- 3 Preservar e restringir o acesso às evidências: mensagens, e-mails, documentos, áudios, vídeos, registros e nomes de testemunhas.
- 4 Acionar RH, compliance e jurídico, com independência em relação às pessoas envolvidas.
- 5 Ouvir as partes de forma reservada, registrar as etapas e evitar exposição desnecessária.
- 6 Adotar medida proporcional, comunicar a conclusão nos limites da confidencialidade e prevenir retaliações.
- 7 Reavaliar o ambiente e reforçar treinamento e controles.



NÃO RETALIE!

Demissão, mudança de setor, redução de horas, isolamento, vigilância excessiva ou qualquer prejuízo após um relato pode agravar a situação e gerar nova responsabilização.

Evidências possíveis

Mensagens, e-mails, documentos, imagens, áudios, vídeos, gravações, publicações em redes sociais, registros de canais internos e testemunhas podem ser relevantes. A apuração deve observar necessidade, proporcionalidade, privacidade, proteção de dados e preservação da integridade da prova e orientação jurídica.

A prevenção é indispensável

Um mesmo fato pode produzir repercussões trabalhistas, civis, eleitorais, administrativas e penais. Conforme a situação, podem existir medidas de cessação, retratação, termos de ajuste de conduta, ações coletivas, multas, indenizações, reintegração ou pagamento em dobro de remuneração em caso de rompimento discriminatório, além de responsabilização por crimes eleitorais.

Principais bases jurídicas

Norma	Tema principal
Constituição Federal	Cidadania, dignidade, pluralismo político, igualdade, intimidade, liberdade de consciência e voto secreto.
Código Eleitoral	Impedimento ou embaraço ao voto, corrupção eleitoral, coação por autoridade e aliciamento violento.
Lei nº 9.029/1995	Proibição de práticas discriminatórias no acesso e na manutenção da relação de trabalho.
Lei nº 9.504/1997 e Resolução TSE nº 23.610/2019	Regras de propaganda eleitoral, inclusive em bens de uso comum e ambientes de trabalho.
Resolução CSJT nº 355/2023	Conceito e procedimentos relativos ao assédio eleitoral nas relações de trabalho.
Resolução TSE nº 23.755/2026	Reforço da vedação à propaganda e ao assédio eleitoral em ambientes de trabalho públicos e privados.
Lei Geral de Proteção de Dados	Fundamento preventivo para tratamento de dados sensíveis

Fontes utilizadas

Conteúdo elaborado a partir das cartilhas públicas e de fontes oficiais consultadas em agosto de 2026. A redação foi adaptada ao público empresarial e sindical patronal, com foco preventivo e linguagem prática.

Cartilhas-base

// Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Cartilha sobre assédio eleitoral nas relações de trabalho.

// Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. Assédio eleitoral no trabalho: o que é e como denunciar. 2024.

// Ministério Público do Trabalho. Assédio eleitoral no trabalho. Cartilha nacional.

Referências normativas e institucionais

// Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

// Lei nº 4.737/1965 - Código Eleitoral.

// Lei nº 9.029/1995 - práticas discriminatórias nas relações de trabalho.

// Lei nº 9.504/1997 - Lei das Eleições.

// Resolução CSJT nº 355/2023, com alterações posteriores.

// Resolução TSE nº 23.610/2019, inclusive atualização pela Resolução TSE nº 23.755/2026.

// Ministério Público do Trabalho: <https://mpt.mp.br/assedio-eleitoral>

// Tribunal Superior Eleitoral. Acordo de Cooperação Técnica TSE nº 34/2026 e mobilização “No meu voto mando eu”.

VOTO LIVRE.

**AMBIENTE DE
TRABALHO
RESPEITOSO.**

**EMPRESA
RESPONSÁVEL.**

Prevenir o assédio eleitoral protege a dignidade das pessoas, reduz riscos e fortalece relações de trabalho baseadas em confiança e respeito.



Atenção!

Este material possui caráter informativo e preventivo. Situações concretas devem ser avaliadas pelo jurídico da empresa ou do sindicato, considerando fatos, provas e normas vigentes.

