



TST mapeia perfil do assédio eleitoral no trabalho

Maria Eduarda Lavocat

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) divulgou, nesta semana, a pesquisa *Assédio eleitoral nas relações de trabalho: diagnóstico empírico dos processos judiciais e das práticas institucionais na Justiça do Trabalho*. Desenvolvido pelo Centro de Pesquisas Judiciárias do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), o estudo tem como objetivo subsidiar iniciativas de qualificação da Justiça do Trabalho sobre o tema.

O levantamento foi realizado a partir de duas abordagens. A primeira consistiu em uma análise quantitativa dos processos cadastrados no Processo Judicial Eletrônico (PJe) sob o assunto “Assédio Eleitoral”, código 15236 da Tabela Processual Unificada. A segunda foi uma análise qualitativa, com o exame de uma amostra de processos de primeiro grau, para identificar as formas concretas de assédio, os meios utilizados para a prática e as estratégias de produção de provas.

O período analisado vai de maio de 2023 a dezembro de 2025, após a implementação da Resolução CSJT nº 355/2023, que regulamenta os procedimentos administrativos a serem adotados em relação a ações judiciais que tenham como objeto o assédio eleitoral nas relações de trabalho.

De acordo com o advogado trabalhista, sócio da Ferraz dos Passos Advocacia e Consultoria e presidente da Comissão de Direito do Trabalho do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), Ronaldo Ferreira Tolentino, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho define o assédio eleitoral como toda forma de distinção, exclusão ou preferência fundada em convicção ou opinião política no âmbito das relações de trabalho. A prática pode envolver coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento com o objetivo de influenciar ou manipular o voto, o apoio, a orientação ou a manifestação política de trabalhadores e trabalhadoras no local de trabalho.

O especialista ressalta que o assédio eleitoral não está, necessariamente, relacionado à relação de subordinação entre empregado e empregador. Embora a hierarquia seja um elemento relevante para a caracterização da prática, o assédio também pode ocorrer entre

maurenilson



peças de nível hierárquico semelhante ou ser cometido por terceiros que frequentam o ambiente de trabalho.

Segundo Tolentino, as consequências do assédio eleitoral no ambiente de trabalho são diversas. A prática pode violar direitos constitucionais, como a proteção à intimidade, à liberdade de convicção política e a liberdade de voto. Além disso, pode contribuir para a criação de um ambiente de trabalho tóxico e desconfortável para os empregados, especialmente de acordo com o nível e a intensidade do assédio praticado.

Para Hugo Luiz Schiavo, advogado trabalhista, sócio do escritório A. C. Burlamaqui Advogados, gestores hierárquicos devem

preservar a imparcialidade necessária para conduzir equipes formadas por pessoas com diferentes convicções. Por isso, não devem utilizar sua posição para manifestar opiniões políticas pessoais, endossar conteúdos de cunho político.

“Questões políticas são, em regra, contrárias às atividades e aos objetivos da empresa e, quando introduzidas de forma inadequada no ambiente profissional, podem gerar constrangimentos, conflitos e comprometer as relações de trabalho”, declara.

Resultados

Na análise quantitativa, foram identificados 745 processos, dos quais 695 tinham

informações acessíveis e 50 estavam sob sigilo de justiça. Na etapa qualitativa, foi selecionada uma amostra de 164 processos. Após a exclusão dos chamados “falsos positivos”, 138 casos foram efetivamente analisados.

O dado mais expressivo é que o ano de 2024 concentrou 358 processos, o equivalente a 57,9% da base analisada. Os ajuizamentos cresceram nos meses que antecederam as eleições municipais e permaneceram elevados após o pleito. O comportamento indica que o assédio eleitoral apresenta um padrão cíclico e previsível, associado ao calendário eleitoral.

Leia mais na página 2