



O fenômeno foi identificado em todo o país, mas de forma desigual entre os Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs). São Paulo lidera, com cerca de 17,5% das ações, seguido por Paraná (14,6%), Rio Grande do Sul (10,5%), Rio de Janeiro (7%) e Santa Catarina (6,3%).

A pesquisa também identificou casos tanto no setor privado quanto na Administração Pública. Predominam, porém, ações ajuizadas por pessoas físicas, o que indica que o assédio eleitoral chega à Justiça do Trabalho principalmente por meio de trabalhadores que buscam reparação por danos já ocorridos. Ao todo, foram identificadas 618 pessoas físicas no polo ativo, contra 58 ações propostas pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) e oito por entidades sindicais.

Com a análise qualitativa buscou-se identificar as diferentes formas que o assédio eleitoral assume no cotidiano profissional. Em 92% dos processos avaliados, foram identificadas características de assédio institucional. São situações em que a própria organização permite, estimula ou legitima práticas de assédio eleitoral, seja pelo envolvimento da alta cúpula, pelo uso de ferramentas de comunicação interna para fins político-partidários ou pela instrumentalização da jornada de trabalho para atividades eleitorais.

Em 81,9% dos casos, também foram identificadas narrativas catastróficas sobre os resultados das eleições, como a associação da vitória de determinado candidato à possibilidade de caos econômico e social. Já em 61,7%, houve ameaças ou oferta de vantagens relacionadas às condições de trabalho, como redução salarial, perda de função, prêmios e outros benefícios.

Os meios virtuais apareceram em 67,4% das situações, com as redes sociais, especialmente o WhatsApp, sendo usadas para coação e monitoramento dos trabalhadores. Segundo Tolentino, essas ferramentas facilitaram o assédio eleitoral, permitindo o envio de mensagens, vídeos, correntes de apoio, criação de grupos e convocação para manifestações sem a necessidade de contato presencial.

“Antigamente, era necessário que o empregador fosse até o local de trabalho ou enviasse um intermediário. Atualmente, basta um vídeo ou uma mensagem de texto”, afirma.

O advogado ressalta, porém, que uma mensagem manifestando apoio a determinado candidato não configura, por si só, assédio eleitoral. Para caracterizar a prática, é necessário haver coação, ameaça ou pressão capaz de constranger o trabalhador ou fazê-lo se sentir obrigado a votar no candidato defendido pelo empregador.

Outro termo destacado pela pesquisa é o assédio eleitoral permanente. O estudo identificou não apenas práticas diretamente relacionadas às eleições, mas também situações que se prolongam para além do período eleitoral. Na amostra qualitativa, 22 casos, o equivalente a 15,9%, foram classificados nessa categoria.

Segundo Tolentino, o assédio eleitoral permanente está relacionado à polarização e à disputa política no país, e não se restringe aos candidatos ou ao período oficial de uma eleição. Nesses casos, a prática se desvincula do calendário eleitoral e envolve o monitoramento

Formas de execução

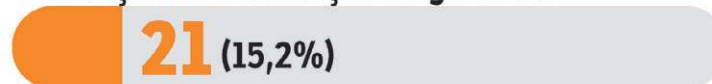
Assédio Eleitoral de Ordem Econômica



Ameaças de demissão



Ameaças de destituição de gerência

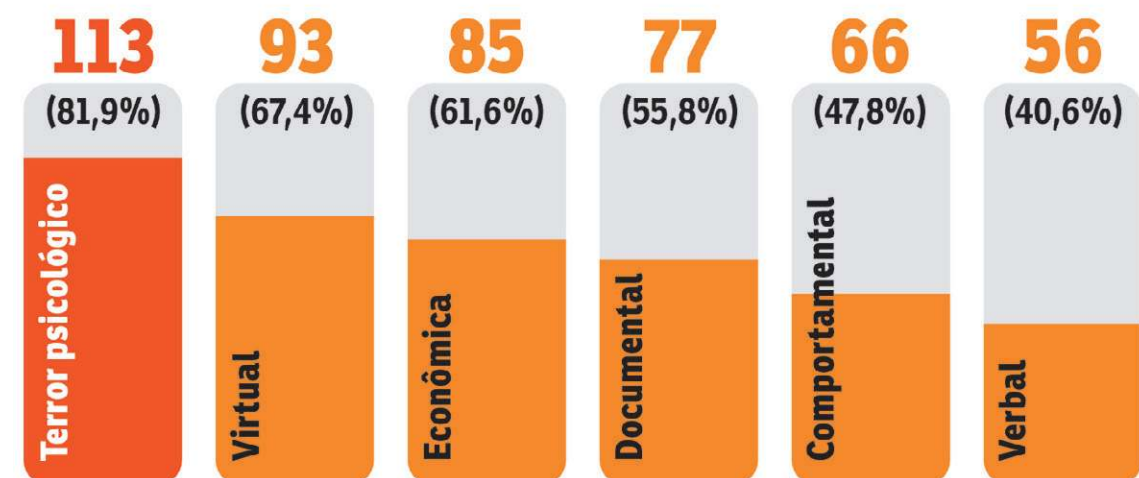


Demissões efetivas (consequência política)



Formas de assédio eleitoral no trabalho

Quantidade de processos por meios de execução



Total da amostra: 138 processos (100%)

Fonte: elaborado pela CPJ/TST a partir dos dados referentes à pesquisa Assédio Eleitoral nas relações de trabalho. Período de abrangência: maio/2023 a dez/2025.

contínuo dos empregados e de suas posições políticas, mesmo fora dos períodos de votação. O assédio passa, assim, a integrar a cultura da empresa, contribuindo para um ambiente de trabalho hostil e de vigilância constante.

Andamentos e decisões

De acordo com Hugo Luiz Schiavo, uma vez configurado o assédio eleitoral ou qualquer pressão que condicione a livre escolha de candidatos ou até mesmo o direito de se candidatar, pode surgir o direito à indenização por danos morais. “Em casos de dispensa discriminatória motivada por ideologia ou tendência política, também é possível pedir a nulidade da demissão e a reintegração ao emprego ou o pagamento, em dobro, dos salários correspondentes ao período entre a dispensa e a sentença que reconhecer a nulidade”, declara.

A fragilidade das provas é um dos principais desafios para o reconhecimento do assédio eleitoral. Tolentino ressalta que, nessas situações, o trabalhador pode recorrer a gravações de conversas das quais seja um dos interlocutores. Segundo ele, a jurisprudência tem reconhecido a validade desse tipo de prova quando a pessoa que realizou a gravação participa da conversa.

Em caso de assédio, Tolentino orienta que o trabalhador tente reunir provas, como documentos, mensagens, gravações, outras mídias ou testemunhos. Com esses elementos, é possível denunciar a prática às autoridades competentes, como a Justiça Eleitoral, o Ministério Público do Trabalho (MPT), o sindicato e a Superintendência Regional do Trabalho (SRT).

Schiavo, por sua vez, recomenda que os empregadores orientem líderes e demais

funcionários de que os canais oficiais e os contatos da empresa devem ser utilizados exclusivamente para assuntos relacionados à gestão do trabalho. Segundo ele, a veiculação de opiniões políticas nesses espaços pode representar desvio de finalidade e, eventualmente, configurar assédio eleitoral. A orientação pode ser incluída no código de ética da empresa ou em uma circular específica.

Entre os processos com desfecho conhecido, 188 terminaram em acordos homologados (31,4%) e 199 em sentenças de procedência parcial (33,2%). Nos processos submetidos a julgamento de mérito, 68,1% tiveram procedência total ou parcial. O estudo ressalva, porém, que esse percentual considera o conjunto dos pedidos formulados nas ações, e não necessariamente apenas aqueles relacionados ao assédio eleitoral.