

ELEIÇÕES 2026

Prevenção ao assédio eleitoral no ambiente de trabalho

Guia prático para as empresas associadas ao SINICON



Durante o período eleitoral, as empresas devem redobrar a atenção para que relações profissionais não sejam utilizadas como meio de pressão, constrangimento, discriminação ou interferência na escolha política dos trabalhadores.

Esta cartilha foi elaborada para apoiar as empresas associadas ao SINICON na adoção de medidas preventivas, considerando também situações próprias do setor de infraestrutura:

Canteiros de obras

Alojamentos

Transporte de trabalhadores

DDS

Grupos de WhatsApp

Consórcios

Terceirizadas

Frentes de serviço

NOVIDADE TSE - 2026

Nas Eleições de 2026, o Tribunal Superior Eleitoral passou a estabelecer expressamente que é **vedada a propaganda eleitoral ou o assédio eleitoral em ambiente de trabalho público ou privado**, com responsabilização de quem der causa à conduta ou permitir sua ocorrência, nos termos da legislação vigente.

Fonte: tse.jus.br

A escolha política é individual. A relação de trabalho não deve ser utilizada como instrumento de pressão ou interferência na liberdade de voto.

01 O que a empresa deve observar

A regra central é preservar um ambiente profissional em que a **liberdade política e eleitoral** de cada trabalhador seja respeitada.

PODE

- ✓ Promover orientações internas sobre prevenção ao assédio eleitoral.
- ✓ Reforçar políticas de integridade, conduta e compliance.
- ✓ Informar que divergências políticas devem ser tratadas com respeito.
- ✓ Utilizar treinamentos, comunicados e DDS para explicar limites de conduta no ambiente profissional.
- ✓ Manter canais para recebimento e apuração de relatos.
- ✓ Agir quando houver indícios de pressão, ameaça, constrangimento ou discriminação.

NÃO PODE

- ✗ Solicitar ou determinar voto em determinada candidatura ou partido.
- ✗ Oferecer benefício profissional em troca de apoio político.
- ✗ Ameaçar o trabalhador com demissão, transferência, perda de função ou qualquer prejuízo profissional em razão de sua posição política.
- ✗ Transformar reuniões profissionais em espaço de campanha eleitoral.
- ✗ Usar sistemas, contatos, recursos ou ferramentas corporativas para propaganda eleitoral.
- ✗ Pressionar trabalhadores a participar de atos ou manifestações eleitorais.
- ✗ Exigir ou buscar informações sobre a opção de voto dos empregados.

DEFINIÇÃO · MPT

O MPT define assédio eleitoral como situações de **coação, intimidação, ameaça ou constrangimento** no ambiente de trabalho, inclusive virtual, destinadas a manipular o voto ou a manifestação política do trabalhador.

Fonte: prt8.mpt.mp.br

02 Canteiro de obras: como agir

CENÁRIO

Um gerente de obra reúne sua equipe e manifesta preferência por determinada candidatura.

Essa manifestação, isoladamente, não caracteriza automaticamente assédio eleitoral. A avaliação depende do contexto. O risco aumenta quando a fala parte de alguém com **poder hierárquico** e vem acompanhada de pedido de voto, ameaça, promessa de vantagem ou qualquer forma de pressão sobre subordinados.

ORIENTAÇÃO ÀS EMPRESAS

Gestores, engenheiros, supervisores, mestres, encarregados e demais lideranças devem evitar utilizar sua posição funcional para direcionar politicamente suas equipes.

03 DDS e reuniões de trabalho

O DDS e as reuniões operacionais devem continuar voltados às suas finalidades profissionais.

PODE

- ✓ Utilizar o espaço para reforçar respeito e convivência profissional.
- ✓ Informar sobre prevenção ao assédio eleitoral.
- ✓ Relembrar políticas internas e regras de conduta.

NÃO PODE

- ✗ Pedir voto.
- ✗ Defender ou atacar candidaturas.
- ✗ Exibir material de campanha.
- ✗ Distribuir propaganda eleitoral.
- ✗ Vincular empregos, contratos, obras ou investimentos ao voto dos trabalhadores.

EXEMPLO DE MENSAGEM ADEQUADA

"A escolha eleitoral é individual. No ambiente profissional, opiniões diferentes devem ser respeitadas e não serão admitidas pressões, discriminações ou constrangimentos."

04 Alojamentos e áreas de convivência

Nos empreendimentos em que a empresa disponibiliza alojamentos ou áreas de vivência, também é recomendável estabelecer orientações claras.

PODE

- ✓ Conversas espontâneas e respeitosas entre trabalhadores.
- ✓ Manifestação individual de opinião, desde que sem pressão ou constrangimento.

NÃO PODE

- ✗ Promover reunião eleitoral organizada pela empresa em alojamento.
- ✗ Determinar a distribuição de material de campanha.
- ✗ Obrigar trabalhadores a assistir a vídeos, discursos ou manifestações políticas.
- ✗ Pressionar empregados em razão de suas preferências eleitorais.

A análise do assédio eleitoral não se limita ao espaço físico tradicional de trabalho.

O MPT reconhece que a prática pode ocorrer em ambientes presenciais ou virtuais vinculados à relação de trabalho.

Fonte: prt8.mpt.mp.br

05 Transporte fornecido pela empresa

Ônibus, vans e outros veículos utilizados no deslocamento dos trabalhadores também integram a rotina profissional.

PODE

- ✓ Conversas espontâneas entre colegas, sem pressão ou constrangimento.

NÃO PODE

- ✗ Utilizar veículos da empresa para propaganda eleitoral promovida pela organização.
- ✗ Transmitir propaganda eleitoral por sistemas de áudio.
- ✗ Distribuir material de campanha por determinação da empresa ou de gestores.
- ✗ Usar o trajeto para pressionar trabalhadores politicamente.

06 WhatsApp e outros canais profissionais

Grupos destinados a **escala, segurança, transporte, produção** ou outros assuntos de trabalho devem seguir as mesmas cautelas aplicáveis aos demais meios corporativos.

PODE

- ✓ Compartilhar informações profissionais.
- ✓ Enviar orientações de compliance.
- ✓ Divulgar comunicados institucionais sobre prevenção ao assédio eleitoral.

NÃO PODE

- ✗ Divulgar propaganda eleitoral em grupos profissionais.
- ✗ Compartilhar material de candidato como orientação da liderança.
- ✗ Pedir votos.
- ✗ Fazer enquete sobre preferência eleitoral.
- ✗ Exigir que trabalhadores compartilhem propaganda em perfis pessoais.
- ✗ Monitorar redes sociais dos empregados para verificar posicionamentos políticos.

O MPT inclui expressamente o **ambiente virtual** entre os espaços em que pode ocorrer assédio eleitoral no trabalho.

Fonte: prt8.mpt.mp.br

07 Consórcios

Em grandes empreendimentos, é comum que trabalhadores de diferentes empresas atuem no mesmo ambiente.

BOA PRÁTICA

Os integrantes do consórcio podem adotar uma orientação comum, contemplando:

- ✓ comunicação conjunta às equipes;
- ✓ alinhamento das lideranças;
- ✓ definição de canais para recebimento de relatos;
- ✓ coordenação entre Jurídico, RH, Compliance e Administração da obra;
- ✓ procedimento para situações que envolvam empregados de consorciadas distintas.

EXEMPLO

Um encarregado da Empresa A pressiona politicamente trabalhadores da Empresa B durante uma atividade conjunta.

A inexistência de vínculo empregatício direto entre esse encarregado e os trabalhadores não significa que a situação deva ser desconsiderada. Os responsáveis pela gestão do empreendimento devem avaliar o caso concreto e adotar as providências preventivas e corretivas cabíveis.

08 Terceirizadas e subcontratadas

As orientações de respeito à liberdade política também devem alcançar prestadores de serviços, terceirizados e subcontratados que atuem no empreendimento.

É RECOMENDÁVEL

- ✓ Informar contratadas sobre as regras aplicáveis ao local de trabalho.
- ✓ Disponibilizar meios para registro de ocorrências.
- ✓ Acompanhar providências quando o fato ocorrer em ambiente sob gestão da contratante.
- ✓ Incluir o tema nas orientações de integração e compliance.
- ✓ Encaminhar relatos à empresa responsável pelo trabalhador quando necessário.

O MPT informa que sua atuação no tema alcança relações formais e informais de trabalho e menciona expressamente empregados, terceirizados, autônomos, estagiários e outras formas de prestação de serviços.

Fonte: prt8.mpt.mp.br

09 Lideranças: cuidado redobrado

Diretores, gerentes de contratos, engenheiros, gestores de obra, supervisores, mestres, encarregados e profissionais com influência sobre **contratação, dispensa, promoção, escala ou avaliação** devem ter especial cautela.

EVITE

- ☒ *"Aqui todo mundo sabe em quem deve votar."*
- ☒ *"Se determinado candidato ganhar, teremos que demitir."*
- ☒ *"Quem apoia esse candidato não deveria estar trabalhando aqui."*
- ☒ *"Respondam no grupo quem vai votar no candidato X."*
- ☒ *"Coloquem esta propaganda no status de vocês."*

PREFIRA

- ☒ **"A escolha eleitoral é individual e deve ser respeitada."**
- ☒ **"A empresa não admite pressão ou discriminação relacionada à preferência política."**
- ☒ **"Discussões políticas não podem interferir no respeito, na segurança ou na rotina profissional."**

10 Conversas políticas entre colegas

O período eleitoral não impede conversas espontâneas entre trabalhadores. Discussões respeitosas e sem pressão não se confundem automaticamente com assédio eleitoral. O ponto de atenção surge quando existem coação, intimidação, ameaça, constrangimento, discriminação ou utilização da posição profissional para tentar manipular o voto. (prt8.mpt.mp.br)

REGRA PRÁTICA

Conversa espontânea + Respeito + Sem pressão

= Em princípio, não caracteriza assédio eleitoral

Hierarquia + Pressão + Ameaça ou vantagem

= Exige atenção e apuração

11 Pode ou não pode?

SITUAÇÃO	ORIENTAÇÃO
Conversa espontânea sobre eleições entre colegas	✓ Pode, se respeitosa e sem pressão
Gestor pedir voto à equipe	✗ Não
Empresa divulgar cartilha preventiva	✓ Pode
DDS sobre respeito e liberdade de escolha	✓ Pode
DDS defendendo candidatura	✗ Não
Distribuição organizada de material eleitoral no canteiro	✗ Não
Grupo corporativo utilizado para pedir votos	✗ Não
Enquete perguntando em quem empregados votarão	✗ Não
Prometer vantagem em troca de apoio eleitoral	✗ Não
Ameaçar empregado por sua preferência política	✗ Não
Orientar terceirizadas sobre prevenção	✓ Recomendável
Receber e apurar denúncias	✓ Recomendável
Treinar gestores para o período eleitoral	✓ Recomendável

12 Recebeu uma denúncia? Siga um fluxo definido

A empresa deve tratar cada relato com:

Seriedade

Confidencialidade

Imparcialidade

Proporcionalidade

1

Receba o relato.

Evite exposição desnecessária das pessoas envolvidas.

2

Preserve informações e evidências.

Mensagens, e-mails, documentos, imagens, áudios e outros registros podem ser relevantes.

3

Verifique se existe risco imediato.

Avalie se a conduta continua ocorrendo ou se há possibilidade de represália.

4

Apure os fatos.

Analise o contexto e ouça os envolvidos, observando as políticas internas da empresa.

5

Adote as providências adequadas.

As medidas devem considerar as circunstâncias e a gravidade da situação.

6

Registre a apuração.

Documente as providências adotadas.

7

Previna retaliações.

A utilização regular dos canais internos não deve gerar represália.

13 Checklist destacável

[✂ RECORTE AQUI](#)

RH

JURÍDICO

COMPLIANCE

GESTORES

PREPARAÇÃO

- ☐ Revisar Código de Conduta e políticas internas.
- ☐ Orientar gestores e lideranças.
- ☐ Incluir engenheiros, supervisores, mestres e encarregados nas ações de conscientização.
- ☐ Enviar orientação às obras e unidades descentralizadas.
- ☐ Considerar alojamentos, áreas de convivência e transporte.
- ☐ Orientar consórcios, contratadas e subcontratadas.
- ☐ Reforçar regras para grupos corporativos.
- ☐ Revisar canais de denúncia.
- ☐ Definir responsáveis pelo recebimento e apuração de ocorrências.

DURANTE O PERÍODO ELEITORAL

- ☐ DDS e reuniões permanecem restritos às suas finalidades profissionais.
- ☐ Recursos corporativos não estão sendo utilizados para campanha eleitoral.
- ☐ Lideranças conhecem os limites de sua atuação.
- ☐ Relatos são encaminhados rapidamente às áreas responsáveis.
- ☐ Há cuidado com confidencialidade e prevenção de retaliações.

NO CANTEIRO

- ☐ Áreas comuns não estão sendo utilizadas institucionalmente para campanha.
- ☐ Não há distribuição organizada de material eleitoral pela empresa ou suas lideranças.
- ☐ Não há pressão política em alojamentos ou áreas de convivência.
- ☐ Transporte corporativo não está sendo utilizado para propaganda eleitoral.
- ☐ Contratadas e subcontratadas receberam orientações preventivas.

14

Cinco regras para todo gestor

1**Não peça voto.**

Não use sua posição profissional para solicitar apoio a candidato, partido ou posição política.

2**Não ofereça vantagem.**

Promoção, salário, benefício, contratação ou qualquer condição profissional não pode ser vinculada à escolha eleitoral.

3**Não ameace.**

Nunca associe demissão, redução de benefícios, perda de função ou prejuízo profissional ao voto do trabalhador.

4**Não utilize a estrutura da empresa para campanha.**

Reuniões, DDS, e-mails, grupos corporativos, veículos, instalações e bases de contatos devem permanecer destinados às finalidades profissionais.

5**Respeite e faça respeitar a liberdade individual.**

Diante de pressão, discriminação ou constrangimento político no ambiente de trabalho, acione os canais internos da empresa.

15 Mensagem final do SINICON

O ambiente de trabalho deve ser preservado como espaço de respeito, segurança, integridade e profissionalismo.

Em um setor marcado por grandes empreendimentos, diferentes empresas, consórcios, subcontratadas, equipes numerosas e múltiplos níveis de gestão, a prevenção depende de orientação clara e atuação coordenada.

O SINICON recomenda às empresas associadas a adoção de medidas preventivas e de conscientização, com atenção especial às lideranças, às áreas de Recursos Humanos, Jurídico, Compliance e às equipes responsáveis pela administração dos empreendimentos.

**O voto é individual.
O respeito deve ser coletivo.**

Base normativa e referências

Constituição Federal

Especialmente as garantias relacionadas à liberdade, igualdade e exercício dos direitos políticos.

**Código Eleitoral
Lei nº 4.737/1965**

Entre outras disposições, o art. 299 trata da oferta ou promessa de vantagem com finalidade de obtenção de voto, e o art. 301 prevê o uso de violência ou grave ameaça para coagir alguém a votar ou deixar de votar em determinado candidato ou partido. (planalto.gov.br)

Lei nº 9.029/1995

Proíbe práticas discriminatórias e limitativas para acesso ou manutenção da relação de trabalho. (planalto.gov.br)

**Lei nº 9.504/1997
Lei das Eleições**

Estabelece as normas gerais aplicáveis às eleições e à propaganda eleitoral. (planalto.gov.br)

**Resolução TSE nº
23.610/2019**

Com as alterações promovidas pela Resolução TSE nº 23.755/2026. O art. 19, § 2º-A, passou a vedar expressamente propaganda eleitoral ou assédio eleitoral no ambiente de trabalho público ou privado. (tse.jus.br)

**Resolução CSJT nº
355/2023**

Relativa às ações de prevenção e enfrentamento ao assédio eleitoral nas relações de trabalho.

**Ministério Público do
Trabalho**

Coordigualdade / Grupo de Trabalho sobre Assédio Eleitoral, que atualizou em 2026 suas iniciativas institucionais sobre prevenção e enfrentamento ao assédio eleitoral, inclusive diante das novas regras estabelecidas pelo TSE para as Eleições de 2026. (mpt.mp.br)

