

2026

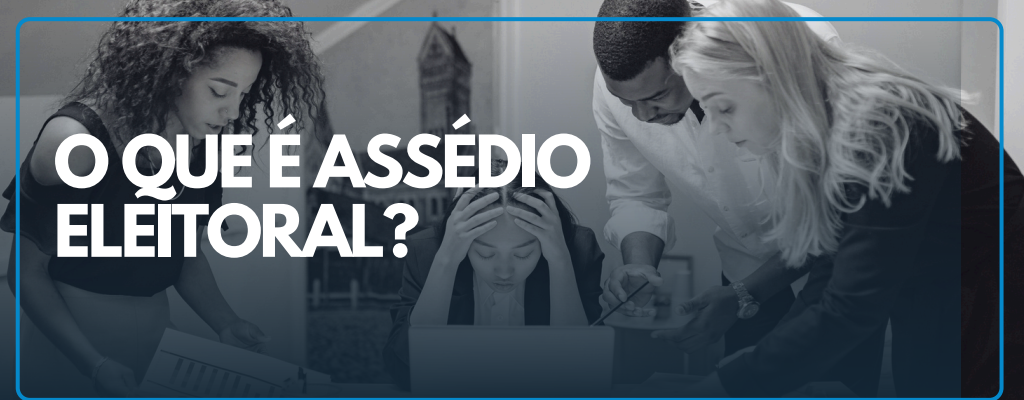
GRUPO
iAUDIT

Como combater o

ASSÉDIO

ELEITORAL

Guia prático para empresas



O QUE É ASSÉDIO ELEITORAL?

Assédio eleitoral acontece quando alguém **pressiona, constrange, intimida ou tenta influenciar outra pessoa em sua escolha política ou em seu voto, comprometendo sua liberdade de decisão.**

No ambiente de trabalho, essa prática pode ocorrer entre diferentes níveis hierárquicos ou até mesmo entre colegas, por meio de ameaças, constrangimentos, humilhações, perseguições, cobranças ou promessas de vantagens relacionadas à escolha política.

Tipos de assédio eleitoral no trabalho:

- **Vertical:** ocorre quando a pressão parte de chefes, gestores, empregadores ou outras pessoas em posição hierárquica superior, podendo envolver ameaças de demissão, prejuízos profissionais ou promessas de vantagens.
- **Horizontal:** acontece entre colegas de trabalho do mesmo nível hierárquico, por meio de pressão, hostilização, perseguição, isolamento, constrangimentos ou piadas relacionadas à escolha ou opinião política.
- **Misto:** ocorre quando superiores e colegas participam da pressão ou do constrangimento, reforçando a situação de assédio.

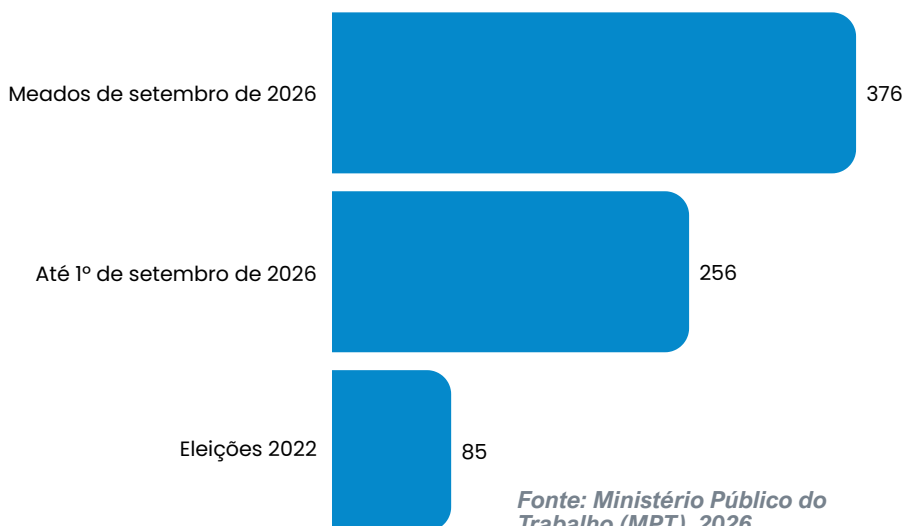
Segundo o Tribunal Superior do Trabalho (TST), o assédio eleitoral pode ocorrer independentemente da posição hierárquica entre as pessoas envolvidas. A prática pode estar presente sempre que houver interferência indevida na liberdade de escolha política do trabalhador.

CRESCIMENTO DO PROBLEMA EM 2026

Com o início da propaganda eleitoral em 16 de agosto, previsto no calendário do Tribunal Superior Eleitoral (TSE), também aumentou a preocupação com práticas que possam interferir na liberdade de escolha de trabalhadoras e trabalhadores.

Os registros recebidos pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) mostram esse movimento. Até meados de setembro, foram registradas 376 denúncias de assédio eleitoral em todo o país, com São Paulo na liderança, seguido por Rio de Janeiro e Minas Gerais.

DENÚNCIAS AO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



Fonte: Ministério Público do Trabalho (MPT), 2026.

LEGISLAÇÃO E NOVIDADES PARA 2026

Para as Eleições 2026, novas orientações e regras reforçam a atenção sobre a prática também no ambiente de trabalho, ampliando a importância de medidas de prevenção e de mecanismos seguros para o recebimento de denúncias.

1965 Código Eleitoral (Lei nº 4.737)

Proíbe que qualquer pessoa, especialmente empregadores e superiores hierárquicos, coaja ou influencie eleitores em favor de candidatos ou partidos. A conduta é tratada como abuso de poder e captação ilícita de sufrágio, sujeitando os infratores a sanções administrativas, cíveis e penais — o artigo 300 prevê multa e detenção de até seis meses.

1988 Constituição Federal

O artigo 5º assegura a liberdade de pensamento, consciência e crença, garantindo que ninguém pode ser coagido ou intimidado por suas escolhas políticas.

1997 Lei das Eleições (Lei nº 9.504)

Define penalidades para o uso indevido de recursos e para o abuso de poder econômico e político em campanhas eleitorais, incluindo a coação de colaboradores para participar de eventos políticos ou apoiar candidatos.

Jul/2026 Orientação PGE nº 2/2026 (Procuradoria-Geral Eleitoral)

Orienta os membros do Ministério Público Eleitoral a instaurarem, de ofício, procedimentos investigativos cíveis ou criminais diante de notícias fundamentadas de assédio eleitoral — o que torna a fiscalização mais proativa neste ciclo.

Set/2026 Resolução TSE nº 23.755/2026

O Tribunal Superior Eleitoral reforça, de forma explícita, a proibição de propaganda eleitoral e de assédio eleitoral no ambiente de trabalho, público ou privado. O empregador que descumprir a determinação responde nos termos da legislação eleitoral, com pena que pode chegar a até 4 anos de prisão em casos mais graves.

Some-se a isso a campanha institucional "No meu voto mando eu", lançada em 2026 pelo TST, MPT e TSE em conjunto, para orientar trabalhadores sobre como reconhecer e denunciar a prática

SOLUÇÕES PARA EVITAR E COMBATER O ASSÉDIO ELEITORAL



PEP (PESSOAS EXPOSTAS POLITICAMENTE)

Em períodos eleitorais, o mapeamento de Pessoas Expostas Politicamente (PEPs) pode fazer parte das práticas de compliance e gestão de riscos das empresas. De acordo com as normas do Coaf, PEPs são pessoas que ocupam ou ocuparam determinadas funções públicas de relevância, além de pessoas relacionadas a elas conforme os critérios estabelecidos pela regulamentação.

Esse acompanhamento contribui para ampliar a transparência nas relações com colaboradores, fornecedores e parceiros e fortalecer os controles internos da organização.

Entre as pessoas que podem estar sujeitas ao mapeamento estão:

- Agentes públicos: pessoas que ocupam ou ocuparam cargos públicos relevantes.
- Pessoas relacionadas: familiares e outras pessoas próximas, conforme os critérios previstos na regulamentação.
- Colaboradores e parceiros: quando a relação com PEPs representar um fator relevante para os controles de compliance da empresa.

Embora o mapeamento de PEPs não substitua medidas específicas de prevenção ao assédio eleitoral, ele pode integrar uma estrutura mais ampla de compliance, transparência e gestão de riscos, especialmente durante períodos eleitorais.



BACKGROUND CHECK

O Background Check, ou verificação de antecedentes, é um processo de análise de informações sobre pessoas, empresas e entidades antes do início ou durante uma relação profissional ou comercial. A partir de fontes e bases de dados disponíveis, é possível reunir informações que contribuem para uma avaliação mais completa do perfil e do histórico analisado.

A análise pode contemplar diferentes fontes e registros, incluindo antecedentes criminais, informações cíveis e trabalhistas, referências profissionais e identificação de Pessoas Expostas Politicamente (PEPs), entre outras informações disponíveis.

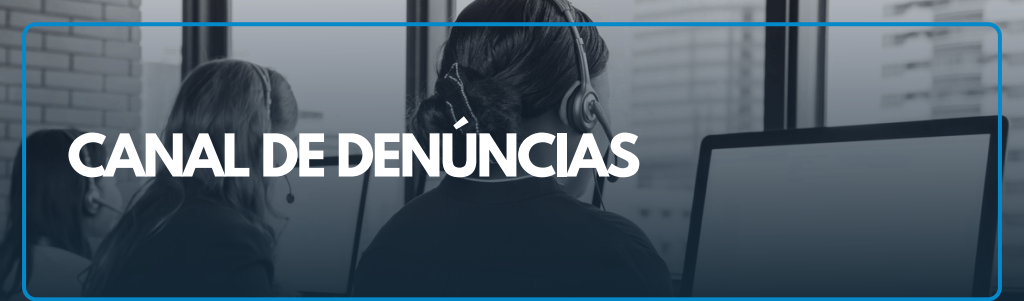
O Background Check pode contribuir para:

- Reduzir riscos legais e reputacionais, apoiando processos de contratação e relacionamento mais seguros.
- Fortalecer as práticas de compliance, com informações que auxiliam na análise de integridade de pessoas e organizações.
- Identificar possíveis conflitos de interesse, vínculos relevantes e situações que mereçam uma avaliação mais aprofundada.

E no período eleitoral?

Durante as eleições, empresas podem estar mais expostas a relações com pessoas que ocupam ou ocuparam cargos públicos, candidatos, PEPs e outros agentes relacionados ao poder público.

O Background Check não substitui políticas internas, treinamentos ou mecanismos de prevenção ao assédio eleitoral. Ele funciona como uma ferramenta complementar de gestão de riscos e integridade, ajudando a empresa a tomar decisões com mais informação e segurança.



CANAL DE DENÚNCIAS

O Canal de Denúncias permite que colaboradores comuniquem situações de assédio, violência, discriminação e outras condutas inadequadas de forma segura e, quando previsto, anônima. Para empresas com CIPA, a Lei nº 14.457/2022 estabelece a adoção de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, com garantia de anonimato da pessoa denunciante.

No período eleitoral, esse recurso também pode ser utilizado para **registrar situações de pressão, ameaça, constrangimento ou tentativa de interferência na escolha política de colaboradores**. Isso inclui casos em que a posição hierárquica seja utilizada para influenciar decisões políticas ou quando uma preferência eleitoral gere algum tipo de prejuízo ou benefício no ambiente profissional.

Um Canal de Denúncias estruturado oferece um caminho definido para o registro dessas ocorrências, permitindo que os relatos sejam recebidos, analisados e encaminhados de acordo com os procedimentos internos da empresa.

A ferramenta também contribui para que a organização tenha maior controle sobre as situações reportadas e possa identificar condutas que precisam de atenção, especialmente em períodos de maior exposição política.

Durante as eleições, ter um canal preparado significa oferecer aos colaboradores um meio seguro para relatar situações de assédio eleitoral e outras condutas inadequadas no ambiente de trabalho.



POLÍTICA DE COMPLIANCE

Para combater o assédio eleitoral, a empresa precisa estabelecer diretrizes claras sobre comportamentos esperados no ambiente de trabalho. Uma Política de Compliance bem estruturada orienta colaboradores e lideranças sobre condutas permitidas, responsabilidades e procedimentos para situações que envolvam pressão, constrangimento ou tentativa de interferência política.

Durante o período eleitoral, essas orientações podem incluir:

- **Respeito à liberdade de escolha:** nenhum colaborador deve ser pressionado ou constrangido em razão de sua preferência política ou eleitoral.
- **Conduta das lideranças:** gestores e superiores hierárquicos devem evitar qualquer comportamento que possa ser interpretado como tentativa de influência ou coação.
- **Uso dos recursos da empresa:** estabelecer regras para utilização de espaços, canais de comunicação e recursos corporativos durante o período eleitoral.
- **Comunicação de irregularidades:** informar aos colaboradores como e onde relatar situações de assédio eleitoral ou outras condutas inadequadas.

O Código de Conduta também deve apresentar essas diretrizes de forma objetiva e estar disponível para todos os colaboradores. A ciência formal das regras ajuda a reforçar as responsabilidades individuais e os padrões de comportamento esperados pela organização.

Uma política clara, aliada a treinamentos e a um Canal de Denúncias estruturado, fortalece os mecanismos internos de prevenção e contribui para reduzir a exposição da empresa a riscos trabalhistas, eleitorais e reputacionais.



NO PERÍODO ELEITORAL, A ATENÇÃO AOS RISCOS DE COMPLIANCE PRECISA SER REFORÇADA.

**Com as soluções do Grupo IAUDIT, sua empresa
conta com ferramentas para identificar situações
de atenção, fortalecer controles e apoiar a
integridade do ambiente de trabalho.**

FALE COM NOSSOS ESPECIALISTAS