

Eleições e Relações de Trabalho: como evitar o assédio eleitoral no ambiente de trabalho

Entenda os limites entre liberdade política, poder de gestão e respeito aos direitos dos trabalhadores durante o período eleitoral.

Durante as eleições, cada cidadão tem o direito de escolher livremente seus representantes. O voto é secreto e a liberdade de convicção política é um direito fundamental garantido pela Constituição.

No ambiente de trabalho, porém, existe uma relação hierárquica entre empregador e empregado. Por isso, manifestações políticas que, em outras situações, poderiam ser apenas opiniões pessoais, podem ser interpretadas como orientação, pressão ou até mesmo ameaça quando partem de alguém que ocupa posição de liderança.

É nesse contexto que surge o chamado **assédio eleitoral**.

O que é assédio eleitoral?

O assédio eleitoral ocorre quando um trabalhador sofre pressão, constrangimento, ameaça ou qualquer tipo de influência indevida relacionada às suas opiniões políticas ou escolhas eleitorais.

A liberdade política do empregado deve ser respeitada, independentemente de suas preferências partidárias ou ideológicas.

Da mesma forma, o empregador também possui direito às suas convicções pessoais. O problema surge quando opiniões individuais passam a interferir na relação de trabalho.

O que a empresa deve evitar?

Para reduzir riscos jurídicos e preservar um ambiente de trabalho saudável, a empresa deve evitar:

- Perguntar em quem o empregado pretende votar;
- Solicitar apoio a candidatos ou partidos políticos;
- Promover campanhas político-partidárias dentro da empresa;
- Utilizar a autoridade hierárquica para influenciar escolhas eleitorais;

- Associar apoio político a benefícios, promoções, remuneração ou manutenção do emprego.

Também é importante ter atenção aos canais corporativos, como:

- Grupos de WhatsApp da empresa;
- E-mails corporativos;
- Plataformas internas de comunicação.

Uma mensagem política enviada nesses ambientes pode ser interpretada de forma diferente daquela compartilhada em um contexto pessoal, especialmente quando parte de gestores ou superiores hierárquicos.

Contratações, promoções e demissões durante o período eleitoral

Muitas empresas têm dúvidas sobre a realização de movimentações internas durante as eleições.

Contratações, promoções, transferências e desligamentos podem continuar ocorrendo normalmente. Não existe uma proibição geral para essas decisões durante o período eleitoral.

O cuidado necessário está na fundamentação das medidas adotadas.

Quando uma decisão empresarial ocorre próxima a manifestações políticas de um empregado, é importante que a empresa consiga demonstrar motivos objetivos e legítimos para sua decisão, tais como:

- Reorganização interna;
- Redução de atividades;
- Necessidades operacionais;
- Desempenho profissional;
- Outros critérios técnicos e documentados.

A documentação adequada reduz riscos de interpretações equivocadas e ajuda a demonstrar que a decisão não teve motivação política.

A importância das lideranças

Grande parte dos problemas relacionados ao assédio eleitoral não nasce de uma política formal da empresa, mas de comportamentos individuais de gestores e líderes.

Situações aparentemente simples podem gerar questionamentos, como por exemplo:

- Um gerente perguntando em quem a equipe pretende votar;
- Um supervisor sugerindo apoio a determinado candidato;
- Um proprietário relacionando a situação da empresa ao resultado das eleições.

Em uma relação hierárquica, a influência da liderança pode fazer com que comentários sejam percebidos como pressão, mesmo quando essa não era a intenção.

Por isso, é recomendável orientar gestores e supervisores para que não utilizem sua posição de autoridade para influenciar escolhas políticas dos empregados.

Uma regra simples para todos

Durante o período eleitoral, existe uma orientação prática que ajuda a evitar conflitos:

Política é assunto do cidadão. Trabalho é assunto da empresa.

Empregadores e empregados podem possuir opiniões políticas diferentes e exercer livremente seus direitos fora do ambiente corporativo.

O papel da empresa é garantir que essas diferenças não interfiram na relação profissional.

Neutralidade institucional não significa impedir opiniões individuais. Significa assegurar que ninguém se sinta pressionado a escolher entre suas convicções políticas e seu trabalho.

Resumo: 5 cuidados essenciais para as empresas

- ✓ Não exigir que empregados revelem suas preferências políticas.
- ✓ Não utilizar a estrutura ou os canais da empresa para propaganda eleitoral.
- ✓ Não relacionar voto ou apoio político a emprego, promoção, salário ou permanência na empresa.
- ✓ Orientar gestores e lideranças sobre os riscos do assédio eleitoral.

✅ Manter documentação adequada das decisões empresariais que possam gerar questionamentos.

Conclusão

O respeito à liberdade política é um dos pilares de uma convivência democrática saudável.

Durante as eleições, o papel da empresa não é influenciar escolhas, mas garantir que cada trabalhador possa exercer seu direito de forma livre, sem constrangimentos ou receios.

Ao adotar uma postura neutra e respeitosa, empregadores e empregados contribuem para um ambiente de trabalho mais seguro, ético e alinhado às boas práticas de governança e compliance.