

BOLETIM INFORMATIVO TRABALHISTA

011/2026

ASSÉDIO ELEITORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Nova Regra Amplia a Comunicação aos Órgãos Ministeriais

O **Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT)** publicou a **Resolução CSJT nº 452/2026**, que altera a Resolução CSJT nº 355/2023 e estabelece novas regras para o tratamento das ações envolvendo **assédio eleitoral nas relações de trabalho**.

A principal novidade para as empresas é a **comunicação de ofício ao Ministério Público do Trabalho (MPT) e ao Ministério Público Eleitoral (MPE)** quando a petição inicial apresentar fatos que indiquem possível prática de assédio eleitoral.

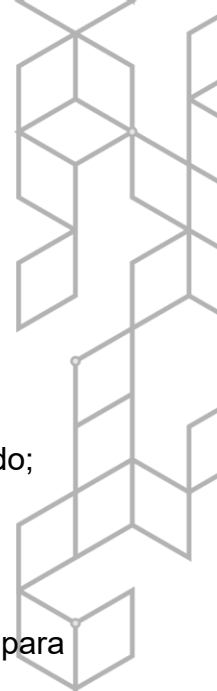
O que muda na prática?

A partir da nova sistemática, o magistrado deverá avaliar, **logo no início do processo**, se os fatos narrados indicam possível assédio eleitoral.

Havendo indícios, a comunicação aos órgãos ministeriais poderá ocorrer **independentemente de pedido das partes e antes mesmo do julgamento da reclamação trabalhista**.

Isso significa que uma alegação de assédio eleitoral em uma ação trabalhista pode gerar, desde o início, **atuação paralela do MPT e/ou do MPE**, além da própria discussão perante a Justiça do Trabalho.

A Resolução também reforça o **cadastramento e o monitoramento dos processos relacionados ao tema**, ampliando a rastreabilidade e o acompanhamento institucional dessas demandas.



O que a empresa deve observar?

Durante o período eleitoral, é importante orientar gestores e lideranças para que:

- não pressionem empregados a votar ou apoiar determinado candidato ou partido;
- não ofereçam benefícios ou vantagens vinculados a apoio político;
- não ameacem ou discriminem empregados em razão de sua opção política;
- não utilizem e-mails, grupos corporativos ou outros canais da empresa para direcionar a escolha política dos empregados;
- não solicitem informações sobre intenção de voto ou preferência política.

A manifestação de opinião política, por si só, não caracteriza assédio eleitoral. O risco está na utilização da relação de trabalho, do poder hierárquico ou econômico para constranger, discriminar ou influenciar a liberdade política do trabalhador.

Orientação preventiva

A empresa deve reforçar essas orientações especialmente junto às **lideranças e gestores**, que possuem contato direto com os empregados.

Prevenir é fundamental: diante da nova sistemática, uma alegação de assédio eleitoral pode alcançar os órgãos ministeriais **já no início da ação trabalhista**, aumentando a exposição institucional da empresa.

Ana Paula Crivellari Caneva

Dpto. Jurídico Trabalhista