

Recebido em: 28/03/2026

Aceito em: 20/09/2026

DOI: 10.25110/rcjs.v29i1.2026-12714



A VIVÊNCIA DO ASSÉDIO POLÍTICO NA PERSPECTIVA DE TRABALHADORES

THE EXPERIENCE OF POLITICAL HARASSMENT FROM THE PERSPECTIVE OF WORKERS

*Poliana Aires Rocha
Rezende*

Graduada em Direito pela Universidade Federal de Goiás. Advogada. Especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário pela Universidade Candido Mendes – RJ. Especialista em Direito Civil e Processo Civil pela ATAME – GO. Estudante do 10º Período de Psicologia da Universidade Estadual de Goiás.

polianaairesrocha@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0009-3588-6191>

João Gabriel Modesto

Psicólogo formado pela Universidade Federal da Bahia, com mestrado e doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações pela Universidade de Brasília. É Professor Adjunto da Universidade Estadual de Goiás, vinculado ao Programa de Pós-Graduação em Gestão, Educação e Tecnologias. É ainda integrante do Social & Affective Neuroscience Institute (INCT-SANI) e bolsista produtividade do CNPq.

joao.modesto@ueg.br

<https://orcid.org/0000-0001-8957-7233>

RESUMO: O presente estudo analisa a vivência do assédio político no ambiente de trabalho em um contexto de crescente polarização política. O objetivo foi compreender como trabalhadores percebem e experimentam situações de pressão, coerção ou hostilidade relacionadas às suas posições políticas no ambiente laboral. Trata-se de uma pesquisa qualitativa de caráter exploratório e descritivo, realizada por meio de entrevistas semiestruturadas com trabalhadores que relataram ter vivenciado assédio político. Os dados foram analisados por meio de análise de conteúdo categorial temática. A análise identificou cinco categorias principais: (1) coação e chantagem política no trabalho; (2) clima organizacional polarizado e hostil; (3) autocensura e neutralidade estratégica; (4) impactos emocionais e psicológicos; e (5) invisibilidade institucional e dificuldades de denúncia. Os resultados indicam que a polarização política tem repercutido nas relações de trabalho, transformando o ambiente laboral em um espaço de disputa ideológica e pressão sobre trabalhadores. As experiências relatadas evidenciam que o assédio político pode gerar sofrimento psicológico, medo, ansiedade e estratégias de autocensura como forma de autoproteção profissional. Além disso, os participantes demonstraram percepção de fragilidade institucional para enfrentar esse tipo de violência. Conclui-se que o assédio político constitui uma forma de violência organizacional que compromete a saúde mental dos trabalhadores e o exercício pleno da liberdade política no ambiente de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio político; Polarização política; Saúde mental no trabalho.

ABSTRACT: This study examines the experience of political harassment in Brazilian workplaces within a context of increasing political polarization. The aim was to understand how workers perceive and experience pressure, coercion, or hostility related to their political positions in the workplace. This qualitative, exploratory, and descriptive research was conducted through semi-structured interviews with workers who reported having experienced political harassment. Data were analyzed using thematic content analysis. Five main categories emerged from the analysis: (1) political coercion and blackmail in the workplace; (2) polarized and hostile organizational climate; (3) self-censorship and strategic neutrality; (4) emotional and psychological impacts; and (5) institutional invisibility and difficulties in reporting. The findings indicate that political polarization has extended into workplace dynamics, turning professional environments into spaces of ideological dispute and pressure on workers. Participants reported experiences of psychological distress, fear, anxiety, and the adoption of self-censorship strategies as forms of professional self-protection. Moreover, respondents perceived institutional mechanisms as insufficient to effectively address such practices. The study concludes that political harassment represents a form of organizational violence that affects workers' mental health and undermines the exercise of political freedom in the workplace.

KEYWORDS: Political harassment; Political polarization; Workplace mental health.

Como citar: REZENDE, Poliana Aires Rocha; MODESTO, João Gabriel. A vivência do assédio político na perspectiva de trabalhadores. *Revista de Ciências Jurídicas e Sociais da UNIPAR*, Umuarama, v. 29, n. 1, p. 201-221, 2026.

INTRODUÇÃO

O cenário político brasileiro contemporâneo tem sido marcado por uma polarização estrutural que transcende o debate de ideias, consolidando o que a literatura denomina de polarização afetiva. Esse fenômeno, caracterizado pela identificação emocional extrema a grupos e pela rejeição hostil ao outro, deixou de se restringir às esferas públicas de poder e às redes sociais para invadir os espaços de trabalho. O presente artigo aborda o assédio político, investigando como a divisão ideológica do país tem se manifestado na condição de uma ferramenta de coação, controle e adoecimento no ambiente laboral. O assunto é abordado sob o ponto de vista da dignidade da pessoa humana e dos direitos fundamentais do trabalhador, contrastando a liberdade de consciência garantida pela Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988) com as práticas de abuso do poder diretivo por parte dos empregadores.

A escolha do tema justifica-se pela urgência social evidenciada pelo aumento de denúncias de assédio político nos últimos pleitos (Brasil, 2024), bem como pela necessidade de compreender as várias formas de expressão do assédio político, enquanto uma face da violência moral imposta à classe trabalhadora. O problema de pesquisa que norteia este estudo consiste em: como a polarização política brasileira e o assédio político afetam a vivência laboral e a integridade moral e psíquica dos trabalhadores? Como hipótese, sustenta-se que a dependência econômica do trabalhador, aliada a um ambiente social polarizado, cria um cenário de cidadania silenciada, onde o indivíduo abdica de suas convicções políticas para garantir a manutenção de seu emprego e subsistência.

O objetivo pretendido é analisar a percepção e a vivência de trabalhadores sobre a experiência do assédio político, identificando os mecanismos de coação utilizados e as consequências dessa prática para a saúde mental e para o exercício democrático. Para atingir tais fins, o método proposto é uma pesquisa de abordagem qualitativa, utilizando entrevistas semiestruturadas com trabalhadores que relatam já terem sofrido assédio político no trabalho. O tratamento dos dados foi realizado por meio da análise de conteúdo.

Dessa forma, o artigo estrutura-se com uma fundamentação teórica a partir da análise bibliográfica sobre a polarização e sobre as leis que definem e proíbem a prática de assédio político. Em seguida, são apresentadas a metodologia detalhada, a apresentação dos resultados e uma discussão que conecta a teoria ao relato dos trabalhadores entrevistados. Destaca-se que, até onde encontramos na literatura, trata-se de um estudo inovador ao discutir o assédio a partir da perspectiva de vítimas.

1. A POLARIZAÇÃO POLÍTICA NO BRASIL

A polarização política no Brasil é um fenômeno estrutural e persistente. Segundo Nunes e Traumann (2023), o termo “polarização” tem sido empregado historicamente para descrever a organização do conflito político durante o período de consolidação democrática, marcado pelo multipartidarismo e pelo aparecimento do modelo de partido político moderno. Nesse contexto, verificamos que, segundo a dinâmica compreendida à luz da teoria da Identidade Social (Tajfel, 1979), os indivíduos tendem a privilegiar os membros do próprio grupo e a atribuir conotações negativas aos grupos adversários, mecanismo que fundamenta a polarização afetiva.

Assim, verificamos que muitos eleitores brasileiros demonstram uma tendência relacionada mais ao candidato e não ao partido, como foi no início da democratização do Brasil. Borges e Vidigal (2018) indicam que, após a Constituição Federal de 1988, a reorganização partidária enfrentou instabilidade e fragmentação, refletindo a dificuldade de criar uma identificação sólida junto à população. Apesar disso, entre 1994 e 2014, observou-se uma relativa estabilização da disputa política em torno de dois polos principais, representados pelo Partido dos Trabalhadores (PT) e pelo Partido da Social Democracia Brasileira (PSDB). Esse período, entretanto, também marcou o início de campanhas eleitorais mais agressivas, contribuindo para o aprofundamento das tensões políticas, dando início a um rearranjo eleitoral sem retorno ao que se via até aquele momento na política brasileira.

Entretanto, para além do período eleitoral específico, nos últimos anos a polarização passou a ser mais voltada à estrutura de sentimentos relacionados aos partidos. Nessa direção, a polarização deixou de orbitar

exclusivamente na disputa entre candidatos e passou a centrar-se em sentimentos de adesão ou rejeição a determinados políticos e partidos, fenômeno interpretado por Mason (2018) como alinhamento à polarização afetiva, em que emoções e identidades pesam mais que posicionamentos programáticos.

Nicolau (2020) aponta que o antipetismo, por exemplo, cresceu impulsionado por crises econômicas e por avaliações negativas sobre gestões petistas, em conjunto com a expansão de movimentos conservadores e reacionários (Bello, 2023). Nesse diapasão, surgiu, a partir de 2014, a ascensão de movimentos populistas e conservadores de direita, que favoreceram uma pressão popular pelo *impeachment* de Dilma Rousseff, Presidente da República pelo PT, cassada em 31 de agosto de 2016. Esse fenômeno da extrema direita impulsionou o surgimento do bolsonarismo, que tem como base o antipetismo.

De 2018 a 2023, esse processo se acentuou com o advento do Bolsonarismo e a ascensão de uma extrema-direita conservadora, confrontando movimentos progressistas com a esquerda, em um cenário de antagonismos permanentes. O resultado é um país que se percebe “socialmente dividido e emocionalmente polarizado”, conforme define Nunes e Traumann (2023, p. 26).

2. O ASSÉDIO POLÍTICO NO AMBIENTE DE TRABALHO

A polarização política também tem sido percebida no espaço laboral, sendo observada a intensificação de comportamentos de coerção, hostilidade e conflito nas relações entre empregadores e empregados. Nesse sentido, Kinzo (2001) destaca que, no contexto de sucessivas crises políticas e econômicas vivenciadas no Brasil, fatores como denúncias recorrentes de corrupção e a percepção de ineficácia governamental no enfrentamento de problemas sociais e econômicos contribuem para ampliar o sentimento de insegurança entre os indivíduos e na população em geral.

Nesse cenário de instabilidade política, práticas já conhecidas de assédio no ambiente de trabalho (Guedes, 2008) tendem a se reproduzir por meio de formas de comunicação hostil, repetitiva e prolongada, capazes de fragilizar emocionalmente a vítima e produzir danos psicológicos, sociais e até físicos. Trata-se de um comportamento abusivo geralmente exercido por empregadores

ou por indivíduos em posição hierárquica superior, manifestando-se por meio de humilhações, perseguições, isolamento e imposição de situações vexatórias. Nesse contexto, o assédio moral pode ser compreendido como uma categoria mais ampla de manifestações hostis no ambiente laboral. Quando tais comportamentos passam a ser motivados por convicções ou disputas político-ideológicas de empregadores ou membros da direção, podem assumir a forma específica de assédio político ou eleitoral.

Dados do Ministério Público do Trabalho (MPT) (Brasil, 2024) indicam que, durante as eleições de 2022, ocorreu um fenômeno já conhecido, mas sem precedentes em termos de volume, abrangência e intensidade de registros em todo o país, o que demandou uma atuação institucional mais concentrada no enfrentamento do assédio eleitoral. Foram identificadas condutas ilícitas destinadas a manipular a escolha política de trabalhadoras e trabalhadores, por meio de estratégias tanto sedutoras quanto coercitivas.

Entre as práticas sedutoras destacaram-se promessas de benefícios, aumentos salariais ou outras vantagens, enquanto as estratégias coercitivas incluíram discriminação, ameaças de demissão, transferências forçadas, perdas remuneratórias ou até mesmo ameaças de fechamento da empresa e consequente perda dos postos de trabalho. Tais práticas ocorreram tanto em ambientes presenciais quanto em espaços virtuais, muitas vezes integrando-se ao próprio cotidiano das atividades laborais. Em diversos casos, essas condutas se disseminaram de forma ampla, com empregadores incentivando outros empregadores a adotarem a pressão política como instrumento de convencimento eleitoral.

Nesse contexto, a situação dos trabalhadores que não se alinhavam às preferências político-ideológicas de seus superiores tornou-se particularmente desafiadora (Golanowski; Smaniotto, 2021). O exercício do poder diretivo, em algumas situações, passou a incluir a exigência de participação em manifestações políticas, o uso de camisetas ou símbolos associados a determinados candidatos e a pressão direta ou indireta para que os empregados votassem em candidatos apoiados pela empresa.

A gravidade dos impactos decorrentes do assédio político pode levar ao adoecimento significativo das vítimas. Em muitos casos, trabalhadores optam por abandonar o emprego em vez de denunciar as situações vivenciadas, seja

por medo de retaliações, seja por sentimentos de vergonha ou impotência que dificultam a denúncia formal. Conforme destacado por Guedes (2008), o assédio no trabalho pode produzir repercussões fisiológicas e emocionais relevantes, incluindo distúrbios digestivos, ansiedade, depressão, alterações cardíacas e deterioração das relações familiares e sociais, comprometendo de maneira ampla o bem-estar do trabalhador.

Dessa forma, a polarização política extrapola o campo estritamente institucional e passa a se manifestar também nas dinâmicas organizacionais, alcançando empresas, instituições e diferentes ambientes de trabalho. Nesses espaços, indivíduos podem tentar impor suas posições políticas por meio de práticas de coerção ou intimidação, em alguns casos evocando práticas historicamente associadas ao chamado “voto de cabresto”. Nesse debate, Brugger (2007) destaca a importância de delimitar juridicamente o conceito de discurso de ódio. No âmbito da jurisprudência trabalhista brasileira, práticas que envolvem insultar, intimidar ou assediar indivíduos (ou que tenham potencial para incitar violência, ódio ou discriminação) podem ser caracterizadas como formas de assédio e violação de direitos fundamentais CSJT (2023).

3. A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA PROÍBE A PRÁTICA DO ASSÉDIO POLÍTICO

A Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988), em seu artigo 5º, garante aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, e em especial no inciso X, tem-se que:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

Caso haja a configuração do Assédio Político por parte do empregador, abusando do seu poder de direção, cabe reparação por danos morais, tendo em

vista o disciplinado no artigo 5º, X, da Constituição da República Federativa do Brasil (Brasil, 1988). No Código Civil (Brasil, 2002), define-se, em seu artigo 927, o assédio moral a partir da reparação da vítima, responsabilizando quem pratica pelos seus atos. Dessa maneira, em caso de danos morais ou psíquicos provocados a outrem, segue o seguinte:

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

A livre manifestação de pensamento no âmbito do trabalho pode ser compreendida em duas dimensões: negativa e positiva. Na dimensão negativa, o empregador não pode exigir ou investigar dados sensíveis do empregado (como suas convicções políticas ou ideológicas) justamente para evitar práticas discriminatórias no ambiente laboral ou dispensas baseadas em tais critérios. Já na dimensão positiva, assegura-se ao trabalhador o direito de expressar suas convicções e opiniões ou, alternativamente, de mantê-las em âmbito privado, garantindo-se, assim, o pleno exercício da liberdade de expressão (Nascimento, 2008, p. 124).

Nesse contexto, é importante estabelecer uma distinção conceitual entre assédio político e assédio eleitoral. O primeiro pode ocorrer de maneira contínua, independentemente de períodos eleitorais, manifestando-se por meio da imposição de posicionamentos ideológicos, da hostilidade dirigida a trabalhadores em razão de suas convicções políticas ou da pressão para alinhamento político no ambiente organizacional. Já o assédio eleitoral tende a ocorrer especificamente durante os períodos de disputa eleitoral e constitui a modalidade mais frequentemente estudada na literatura.

Nessa situação, destaca-se a tentativa de captura ou direcionamento do voto dos trabalhadores por parte do empregador, muitas vezes mediante o uso da própria estrutura organizacional para influenciar o comportamento político dos empregados. Exemplos recorrentes incluem a presença de candidatos em empresas para realização de palestras ou comícios, a exigência de participação

dos trabalhadores nesses eventos ou a imposição do uso de camisetas, broches e outros materiais de campanha.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) (Brasil, 2024) caracteriza o assédio eleitoral no ambiente laboral como um conjunto de práticas discriminatórias e ilícitas voltadas à manipulação da orientação política dos trabalhadores. A relevância do fenômeno pode ser observada no elevado número de denúncias registradas durante as eleições de 2022, quando foram contabilizados 3.145 casos relacionados a essa prática.

O assédio eleitoral tem sido analisado, portanto, como uma das manifestações da polarização política no mundo do trabalho. Nesse sentido, o Ministério Público do Trabalho (MPT) (Brasil, 2024) define o assédio eleitoral como qualquer forma de coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento exercida com o objetivo de influenciar ou manipular a liberdade de voto, apoio, orientação ou manifestação política do trabalhador, seja por parte do empregador, de chefias ou de colegas. Trata-se de uma modalidade específica do gênero assédio moral, diferenciando-se por ser motivada por divergências político-ideológicas. Além disso, configura abuso do poder diretivo e violação dos direitos políticos e fundamentais do trabalhador, ocorrendo tipicamente em contextos relacionados às disputas eleitorais.

As consequências jurídicas do assédio eleitoral podem alcançar diferentes esferas (trabalhista, eleitoral, civil e penal), podendo resultar, entre outras medidas, em indenizações por danos morais e em prejuízos à reputação institucional da empresa. Em determinadas situações, o trabalhador vítima desse tipo de prática pode ainda requerer, na Justiça do Trabalho, a rescisão indireta do contrato de trabalho.

Com o objetivo de reconhecer e qualificar juridicamente essas práticas, a legislação e as normativas institucionais vêm sendo gradualmente atualizadas para abarcar o fenômeno da polarização política no ambiente laboral. Nesse processo, destaca-se a Resolução nº 355 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) (2023), que consolidou entendimentos e definições mais precisas sobre o assédio eleitoral no trabalho, estabelecendo o seguinte conceito:

Art. 2º Para fins da presente Resolução, considera-se assédio eleitoral toda forma de distinção, exclusão ou preferência fundada em convicção ou opinião política no âmbito das relações de trabalho, inclusive no processo de admissão.

Parágrafo único. Configura, igualmente, assédio eleitoral a prática de coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento, no intuito de influenciar ou manipular o voto, apoio, orientação ou manifestação política de trabalhadores e trabalhadoras no local de trabalho ou em situações relacionadas ao trabalho.

Diante desse cenário de intensa polarização política e da ampliação de conflitos no ambiente de trabalho entre os anos de 2018 e 2023, observa-se um aumento das tensões nas relações laborais, evidenciado pelo crescimento no número de denúncias de assédio relacionadas a períodos eleitorais. No Brasil, a Justiça do Trabalho tem demonstrado um esforço crescente para identificar e enfrentar essas práticas, inclusive com o uso de ferramentas tecnológicas voltadas ao monitoramento e à análise de denúncias. Como exemplo, no período de 2024, durante as eleições municipais para prefeitos e vereadores, apenas o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 18ª Região, em Goiás, registrou o protocolo de 174 ações trabalhistas cujo objeto central das reclamações era a prática de assédio eleitoral.

Esse cenário evidencia que tais práticas representam formas de violência moral e psíquica contra a integridade do trabalhador e contra o livre exercício de sua cidadania. Nesse sentido, a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), aprovada em 2019 e em vigor desde 25 de junho de 2021, estabelece o reconhecimento do direito de todas as pessoas a um ambiente de trabalho livre de violência e assédio. Trata-se do primeiro tratado internacional a afirmar explicitamente esse princípio, reconhecendo que práticas de violência e assédio no trabalho constituem ameaças à igualdade de oportunidades, sendo incompatíveis com a promoção do trabalho digno e com a dignidade da pessoa humana.

Diante dessas considerações, a presente pesquisa tem como objetivo investigar a vivência de pessoas submetidas a situações de assédio político no ambiente de trabalho. Ressalta-se que, até onde foi possível identificar na literatura, este estudo apresenta caráter inovador ao abordar o fenômeno a partir da perspectiva das próprias vítimas, buscando compreender como essas experiências são percebidas e vivenciadas pelos trabalhadores.

4. METODOLOGIA

A presente pesquisa adota uma abordagem qualitativa de cunho exploratório e descritivo.

4.1 Participantes

A amostra foi inicialmente composta por 5 participantes que relataram já terem sido vítimas de assédio político-eleitoral. Porém, 2 pessoas desistiram durante a entrevista, alegando medo de represálias, caso os empregadores atuais ficassem sabendo da participação. Interessante notar que ambos desistentes haviam ingressado com ações na Justiça do Trabalho por reclamações de assédio político. Entretanto, a Justiça do Trabalho do Estado de Goiás decidiu pela improcedência dos pedidos, ou seja, não reconheceu nos dois processos trabalhistas que houve assédio político praticado pelos empregadores.

A amostra final, portanto, foi composta por 3 trabalhadores, sendo dois homens e uma mulher. Dois participantes tinham ensino superior completo (um com nível de doutorado) e um participante tinha ensino superior incompleto. As idades variaram de 22 a 49 anos. Em relação às áreas de atuação, uma pessoa trabalhava na área de vendas, uma pessoa em instituição de ensino e uma pessoa na área legislativa. Optou-se por não apresentar um quadro detalhado do perfil sociodemográfico dos participantes, a fim de evitar a identificação de suas identidades.

4.2 Instrumentos

Foi elaborado um roteiro de entrevista semiestruturado que focava em quatro dimensões principais, sendo: 1) Rotina de trabalho; 2) Relação entre política e trabalho; 3) Estratégias de enfrentamento e consequências do assédio; 4) Percepção sobre o papel das leis e dos órgãos de fiscalização (MPT e Justiça do Trabalho) sobre o assédio político nos ambientes do trabalho. Dessa

maneira, o roteiro da entrevista buscou captar a subjetividade da vivência laboral sob a pressão política.

4.3 Procedimentos de coleta de dados

A pesquisa foi divulgada em rede social da primeira autora por meio de um card convite que recrutava pessoas maiores de 18 anos que “passaram por algum desconforto no trabalho atual ou antigo por conta da sua posição política”. Antes de iniciar as entrevistas, foi entregue aos participantes o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido para a leitura e assinatura, sendo garantidos o sigilo e o anonimato da participação. A presente pesquisa faz parte de um projeto maior desenvolvido no âmbito da bolsa produtividade e com financiamento do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) obtidos pelo segundo autor, tendo sido aprovado pelo comitê de ética em pesquisa.

4.4 Procedimentos de análise de dados

Os dados foram analisados por meio de análise de conteúdo categorial temática, conforme os procedimentos sistematizados por Bardin (2009). O processo analítico ocorreu em três etapas principais:

a) Pré-análise: inicialmente foi realizada uma leitura flutuante de todo o material textual, com o objetivo de familiarização com os relatos e identificação preliminar de núcleos de sentido relacionados ao assédio político;

b) Exploração do material: na etapa seguinte, foram identificadas unidades de significado nos relatos dos participantes. Esses trechos foram codificados e posteriormente agrupados em categorias temáticas com base na convergência de conteúdos;

c) Tratamento dos resultados e interpretação: por fim, as categorias foram organizadas e interpretadas à luz do objetivo da pesquisa, permitindo identificar padrões nas experiências relatadas pelos participantes.

Esse processo resultou na identificação de cinco categorias principais que expressam diferentes dimensões do assédio político no trabalho. A interpretação dos dados buscou preservar o sentido original dos relatos, sendo

incluídos excertos ilustrativos dos participantes para exemplificar cada categoria temática identificada.

5. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A análise de conteúdo categorial temática dos relatos dos participantes permitiu identificar cinco categorias centrais relacionadas à experiência de assédio político no trabalho: (1) coação e chantagem política; (2) clima organizacional polarizado e hostil; (3) autocensura e neutralidade estratégica; (4) impactos emocionais e psicológicos; e (5) invisibilidade institucional e dificuldade de denúncia. As categorias são apresentadas e discutidas a seguir à luz da fundamentação teórica e dos dados levantados nas entrevistas.

5.1 Coação e chantagem política no trabalho

Os relatos indicam que o assédio político se manifesta, frequentemente, por meio de pressões explícitas ou implícitas para alinhamento ideológico, especialmente quando há relações de dependência econômica ou hierárquica. Os dados revelaram que o poder econômico é utilizado como ferramenta de captura da consciência política. O Participante 01, por exemplo, relatou que necessitava transparecer que pensava como “eles” (clientes) para não ser retaliado e perder vendas. Este cenário confirma a tese de Nascimento (2008) sobre o abuso do poder diretivo.

Em outro caso, a coação assumia forma direta de ameaça, conforme indicado pelo Participante 2: “Ele obrigou todos a votarem no candidato Bolsonaro. E ameaçando, caso o candidato da esquerda vencesse todos perderiam os seus empregos.” A chantagem chegava até o empregado de maneira direta, conforme o relato do Participante 02: “Ele falou que eu não tinha o direito de votar em outra pessoa [...] que eu votava pelos patrões.”

A coação e a chantagem relatadas pelo Participante 2 sobre a coação e a chantagem realizadas no trabalho por seus superiores hierárquicos, devido ao posicionamento político, são combatidas pela Lei Trabalhista, o Código Eleitoral e as Convenções Internacionais do Trabalho. Nessa direção, tende a se considerar a existência do assédio político quando se tem configurado, de

acordo com a Resolução do CSJT: “Prática de coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento, no intuito de influenciar ou manipular o voto, apoio, orientação ou manifestação política de trabalhadores e trabalhadoras.”

Portanto, os relatos indicam que o assédio político, provavelmente, ocorreu com os entrevistados, tanto em relações comerciais quanto em relações de emprego, configurando-se como mecanismo de controle simbólico e material sobre trabalhadores.

5.2 Clima organizacional polarizado e hostil

A categoria Clima organizacional polarizado e hostil diz respeito à presença de ambientes de trabalho marcados por tensão política, perseguições ideológicas e rivalidades. Em seu local de trabalho, o Participante 02 relatou a existência de perseguições por parte da gestão: “Percebo apenas o alto escalão da instituição que é mais perseguidora.” Já o Participante 03 diz que: “Eu escuto pelos corredores certas piadinhas em relação a esse [profissional] de esquerda.”

Assim, os relatos de “piadinhas” e agressões verbais que a Participante 03 ouve no ambiente de trabalho com relação aos colegas demonstram que o adversário político é visto como um inimigo moral. Segundo Tajfel (1979), a tendência de privilegiar o próprio grupo e desqualificar o outro favorece a compreensão do tratamento hostil no trabalho. O ambiente laboral deixa de ser um espaço de cooperação para se tornar um campo de batalha identitário, onde a desumanização do colega divergente é legitimada pelos afetos políticos, típicos de um ambiente polarizado (Mason, 2018).

Dessa maneira, o ambiente laboral deixa de ser um espaço de cooperação para se tornar um campo de batalha identitário, ferindo a liberdade do trabalhador, como fica demonstrado na fala do Participante 02: “Teve professor que mudou de posição [...] para não perder o emprego”. De forma geral, a categoria 2 sugere que o assédio político não se limita a episódios isolados, mas pode constituir um clima organizacional ideologicamente orientado, que favorece práticas de exclusão e vigilância.

5.3 Autocensura e neutralidade estratégica

Os participantes relataram a adoção de estratégias de autoproteção, sobretudo por meio da neutralidade política no ambiente de trabalho e do controle das próprias falas. Nessa direção, o Participante 01 afirmou: “Meu posicionamento frente a isso foi ficar neutro. Eu ficando neutro, ninguém vai deixar de comprar de mim”; “Já adaptei a minha comunicação para não perder cliente nem da direita e nem da esquerda”; e “Passei a policiar as minhas palavras. Fiquei com medo de manifestar sobre política”.

Esses relatos evidenciam práticas de pressão e/ou condutas coercitivas, coativas ou discriminatórias exercidas pelo empregador ou por outros atores, no local de trabalho ou fora dele, com vistas a influenciar ou obstar o livre exercício do direito de voto e manifestação política. Tais práticas podem ocorrer por meio do direcionamento do voto dos trabalhadores para um candidato de preferência do empregador, da inibição da liberdade de expressão política, da imposição da abstenção eleitoral ou da disseminação de mensagens diretas ou indiretas que instauram um clima de terror eleitoral nas relações de trabalho. Todas essas condutas são consideradas crime eleitoral, conforme previsto no artigo 297 do Código Eleitoral (Brasil, 1965).

Nesse contexto, as evidências provenientes das entrevistas confirmam a hipótese levantada por Nunes e Traumann (2023) acerca do aprofundamento da polarização político-partidária no país. Observa-se a existência de um abismo político que atravessa o tecido social brasileiro a tal ponto que trabalhadores passam a optar pelo silêncio como estratégia para evitar possíveis sanções, como a demissão ou o desgaste profissional.

Conclui-se que ambientes de trabalho nos quais os indivíduos desenvolvem mecanismos de autocensura – evitando manifestar opiniões políticas – configuram situações que afrontam direitos fundamentais assegurados pela Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988). Em seu artigo 5º, a Constituição garante aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade dos direitos à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade. Assim, no contexto de intensa polarização política, o cidadão pode ver restringida a possibilidade de exercer plenamente sua subjetividade e sua

liberdade de expressão justamente no espaço em que passa grande parte de seu tempo cotidiano: o ambiente de trabalho.

5.4 Impactos emocionais e psicológicos

Os participantes relataram diversos impactos do assédio político sobre o bem-estar psicológico, incluindo tristeza, medo, ansiedade e sensação de humilhação. O Participante 01 afirmou que “isso traz sofrimento, deixa [...] um pouco angustiado”. Já o Participante 02 relatou que “eu me senti muito impotente [...] foi uma humilhação muito grande” e que “isso impactou bastante na minha saúde mental. Eu tive um rebaixamento grande de produção”.

De modo geral, o assédio político foi percebido como um fator que compromete o bem-estar, a motivação e o desempenho profissional. Termos como “ansiedade”, “angústia” e “tristeza” emergiram de forma recorrente na análise das palavras mais frequentemente mencionadas pelos entrevistados, indicando a presença de sofrimento psicológico associado às experiências relatadas. Conforme estabelece a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2019), práticas de assédio e violência no mundo do trabalho configuram formas de violência laboral, com potencial para comprometer a saúde mental dos trabalhadores.

Esses achados dialogam com a perspectiva teórica apresentada por Guedes (2008) acerca do assédio moral no trabalho. No caso analisado, o assédio político pode ser compreendido como uma manifestação específica desse fenômeno, caracterizada pela utilização de práticas abusivas relacionadas à divergência político-ideológica entre trabalhadores e empregadores ou entre colegas de trabalho. Tais comportamentos abusivos, especialmente quando associados à tentativa de punir ou constranger trabalhadores em razão de suas posições políticas, tendem a produzir efeitos negativos sobre a saúde mental e o desempenho profissional.

Os relatos dos participantes reforçam essa interpretação, evidenciando processos de adoecimento psíquico decorrentes da exposição a situações de hostilidade política no ambiente laboral. Esses resultados também sugerem que o contexto de crescente polarização política no Brasil pode estar contribuindo para a deterioração das relações interpessoais no trabalho, transformando

espaços que deveriam ser pautados pela cooperação em ambientes marcados por conflitos ideológicos e sofrimento psicológico.

5.5 Invisibilidade institucional e dificuldade de denúncia

Os relatos também indicaram a percepção de ausência de mecanismos institucionais eficazes para prevenir ou punir o assédio político. O Participante 01 afirmou: “Nem sei se eles sabem o que é assédio político”. Já o Participante 02 destacou as dificuldades de formalização da denúncia, ao relatar que “é difícil chegar na Justiça do Trabalho [...] e comprovar a discriminação”. Além disso, foi mencionado o caráter frequentemente velado dessas práticas. Conforme apontou a Participante 03, “o assédio ocorre muitas vezes velado e entre quatro paredes”.

Os achados das entrevistas sugerem que o fenômeno do assédio político tende a ser subnotificado no Brasil. Nesse sentido, as reclamações trabalhistas que chegam às Varas da Justiça do Trabalho provavelmente não refletem a magnitude real das ocorrências. O receio de perder o emprego ou o meio de subsistência contribui para que muitos trabalhadores evitem denunciar essas situações, naturalizando, em certa medida, as dificuldades de enfrentamento institucional.

Embora existam dispositivos legais destinados a coibir práticas dessa natureza – como o Código Eleitoral (Brasil, 1965), a Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988), que assegura direitos fundamentais como liberdade e igualdade, e a Convenção nº 190 da OIT (2019), que reconhece diferentes formas de violência no ambiente de trabalho, incluindo as de natureza psicológica, física, econômica e política –, tais mecanismos são frequentemente percebidos pelos trabalhadores como pouco acessíveis ou efetivos na proteção de seus direitos.

Dessa forma, os participantes relatam um sentimento de desamparo diante dessas situações. Moraes (2024), a crise de representatividade e de confiança nas instituições brasileiras pode se refletir no receio de denunciar abusos. Nessa perspectiva, muitos trabalhadores percebem que a proteção legal não se materializa plenamente no espaço privado das organizações ou na relação entre empregado e empregador, o que contribui para a manutenção de

uma percepção de impunidade e para a reprodução de ciclos de abuso político no ambiente de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objetivo geral analisar o fenômeno da polarização política no Brasil e seus desdobramentos no ambiente laboral, com foco específico no assédio político. A análise das entrevistas, conduzida à luz da análise de conteúdo clássica, revelou que o ambiente de trabalho no Brasil tem se tornado um importante espaço de ressonância da polarização política. Esse resultado dialoga com as contribuições teóricas de Mason (2018) e Tajfel (1979), especialmente no que se refere à centralidade das identidades sociais e afetivas na estruturação dos conflitos políticos contemporâneos.

Os relatos obtidos nas entrevistas indicam que o assédio político no trabalho é vivenciado como um fenômeno complexo, que envolve diferentes dimensões inter-relacionadas, tais como pressões para alinhamento ideológico, ambientes organizacionais marcados pela polarização, estratégias de autocensura adotadas pelos trabalhadores, impactos psicológicos e a percepção de ausência de mecanismos institucionais eficazes de proteção. Nesse sentido, os dados sugerem que o assédio político se configura como uma forma de violência organizacional associada ao contexto de polarização política, manifestando-se tanto de maneira explícita quanto velada e afetando diretamente a saúde mental e as trajetórias profissionais dos trabalhadores.

Os dados também indicam que a polarização no Brasil parece ter se deslocado de uma divergência predominantemente programática para uma polarização de caráter social e afetivo, na qual o adversário político passa a ser percebido como uma ameaça moral. A atribuição de conotações negativas aos grupos considerados adversários contribui para a criação de um ambiente no qual trabalhadores passam a gerenciar estrategicamente sua identidade política como forma de preservar sua estabilidade profissional e econômica. Esse cenário reforça a ideia de que emoções, identidades e pertencimentos grupais exercem, muitas vezes, maior peso do que posições políticas estritamente programáticas no contexto contemporâneo.

Outro aspecto relevante identificado na pesquisa refere-se ao fato de que a liberdade de consciência tende a ser frequentemente sacrificada em prol da manutenção da subsistência econômica. O assédio político não se restringe aos períodos eleitorais, manifestando-se no cotidiano organizacional por meio de microagressões, constrangimentos simbólicos e mecanismos de vigilância informal, muitas vezes mediados por redes sociais e aplicativos de mensagens. Dessa forma, as fronteiras entre a identidade política e a identidade profissional tornam-se cada vez mais difusas.

Um ponto crítico observado diz respeito à percepção de descrença, por parte dos entrevistados, na eficácia das instituições responsáveis pela proteção dos trabalhadores. Embora existam instrumentos legais relevantes, como a Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988) e a Resolução nº 355 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) (2023), que tratam da prevenção e do combate ao assédio político e eleitoral, os participantes relataram um receio significativo de denunciar essas práticas.

Diante desse cenário, o enfrentamento do assédio político no trabalho demanda mais do que a existência de normas jurídicas. É necessário fortalecer uma cultura democrática baseada no respeito à pluralidade política e na valorização da alteridade, tanto no âmbito educacional quanto no contexto organizacional. Nesse sentido, iniciativas de sensibilização e formação voltadas a gestores e lideranças podem contribuir para ampliar o reconhecimento da liberdade política como um direito fundamental no ambiente de trabalho. Paralelamente, o fortalecimento da credibilidade das instituições depende da efetividade das ações de fiscalização e responsabilização.

Em síntese, a análise do assédio político no trabalho sob a perspectiva das vítimas revela uma dimensão concreta das tensões decorrentes da polarização política na sociedade brasileira. Trata-se de um fenômeno que evidencia os desafios para a efetivação prática da liberdade de pensamento e de expressão, direitos assegurados pelo artigo 5º da Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988), mas que ainda encontram limites importantes em determinados contextos organizacionais.

REFERÊNCIAS

- BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2009.
- BELLO, André. Polarização política dinâmica: evidências do Brasil. **Opinião Pública**, v. 29, n. 1, p. 42-68, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1807-0191202329142>. Acesso em: 10 out. 2025.
- BORGES, André; VIDIGAL, Robert. Do lulismo ao antipetismo? Polarização, partidarismo e voto nas eleições presidenciais brasileiras. **Opinião Pública**, v. 24, n. 1, p. 53-89, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1807-0191201824153>. Acesso em: 10 out. 2025.
- BRASIL. Lei nº 4.737, de 15 de julho de 1965. Institui o Código Eleitoral. **Diário Oficial da União**, 19 jul. 1965. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/14737compilado.htm. Acesso em: 5 out. 2025.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 05 out. 2025.
- BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, 11 jan. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 05 out. 2025.
- BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Assédio eleitoral no trabalho**: cartilha. Brasília: MPT, 2024. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/cartilhassedioeleitoral-2.pdf>. Acesso em: 6 dez. 2025.
- BRUGGER, Winfried. Proibição ou proteção do discurso do ódio? Algumas observações sobre o direito alemão e o americano. **Revista de Direito Público**, ano 4, v. 15, n. 117, jan./mar. 2007. Disponível em: <https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/article/view/1418/884>. Acesso em: 10 out. 2025.
- CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (Brasil). Resolução n. 355/CSJT, de 28 de abril de 2023. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, n. 3721, p. 4-5, 15 maio 2023.
- GOLANOWSKI, Caroline Andressa; SMANIOTTO, João Vitor Passuello. Cidadania subordinada: assédio político no ambiente de trabalho. **Revista Meditatio de Ciências Sociais e Aplicadas**, ano 8, v. 1, p. 42-51, 2021.

Disponível em:

<https://book.ugv.edu.br/index.php/Meditatio/article/view/470>. Acesso em: 10 out. 2025.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

KINZO, Maria D'Alva. A democratização brasileira: um balanço do processo político desde a transição. **São Paulo em Perspectiva**, v. 15, n. 4, p. 3-12, 2001. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-88392001000400002>. Acesso em: 10 out. 2025.

MASON, Lilliana. **Acordo in civil**: como a política se tornou nossa. Chicago: University of Chicago, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.7208/chicago/9780226524689.001.0001>. Acesso em: 13 out. 2025.

MORAES, Carmen Sylvia Vidigal *et al.* Educação pública no atual cenário sociopolítico e econômico brasileiro. **Educ. Soc.**, v. 45, e283572, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/ES.283572>. Acesso em: 27 out. 2025.

NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **O poder diretivo do empregador e os direitos fundamentais do trabalhador na relação de emprego**. Tese (Doutorado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2008. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp063483.pdf>. Acesso em: 27 ago. 2019.

NUNES, Felipe; TRAUMANN, Thomas. **Biografia do abismo**: como a polarização divide famílias, desafia empresas e compromete o futuro do Brasil. Rio de Janeiro: HarperCollins Brasil, 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. C190 – **Convenção sobre Violência e Assédio**. Genebra: OIT, 2019. Disponível em: <https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx>. Acesso em: 21 out. 2025.

TAJFEL, Henri. Indivíduos e grupos em psicologia social. **British Journal of Social and Clinical Psychology**, v. 18, p. 183-190, 1979. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.2044-8260.1979.tb00324.x>. Acesso em: 06 out. 2025.

TAXONOMIA CREDIT

Poliana Aires Rocha Rezende: Curadoria dos dados; Análise formal; Investigação; Redação do manuscrito original; Redação - revisão e edição.

João Gabriel Modesto: Conceituação; Obtenção de financiamento; Administração do projeto; Supervisão; Redação - revisão e edição.