

www.netjen.com.br

ISSN 2595-8410

Quarta-feira,
19 de agosto de 2026

Ano XXII – Nº 5.649

Empresas & Negócios

Gerada por IA

Empresas & Negócios do AGRO

agronegocio@netjen.com.br

Nesta edição temos um Suplemento de Agronegócio que aborda os principais assuntos do setor.

REAVALIAR OPERAÇÃO

TARIFAÇÃO PODE EMPURRAR EMPRESAS BRASILEIRAS PARA DENTRO DOS ESTADOS UNIDOS

Leia na página 8

Campanha eleitoral

Empresas devem redobrar atenção para evitar assédio eleitoral no trabalho

Pressão por votos, ameaças relacionadas ao emprego e uso de canais corporativos para influenciar trabalhadores podem gerar consequências trabalhistas para empresas; especialista explica os limites durante o período eleitoral

Com o início oficial da campanha eleitoral neste domingo (16), as discussões políticas devem ganhar ainda mais espaço nas próximas semanas, inclusive dentro das empresas. No ambiente profissional, porém, existe uma linha que separa a manifestação de uma opinião política do chamado assédio eleitoral. Pressionar funcionários a votar em determinado candidato, condicionar benefícios a escolhas políticas ou utilizar a posição hierárquica para influenciar o voto são algumas das situações que podem trazer consequências trabalhistas para empregadores.

Segundo Rafael Galle, especialista em Direito do Trabalho e sócio-fundador do GMP G&C Advogados Associados, o assédio eleitoral está diretamente relacionado ao uso da relação de poder existente no ambiente profissional para interferir na liberdade política do trabalhador. “O assédio eleitoral ocorre quando o empregador, ou seus prepostos, como gestores e chefias diretas, utiliza a relação de subordinação e a dependência econômica do trabalhador para constranger, pressionar ou induzir sua conduta política, seja para votar em determinado candidato, participar de atos partidários ou se abster de manifestar opiniões divergentes das do empregador”, explica.

Entre as situações que podem caracterizar a prática estão a distribuição de material de campanha acompanhada de cobrança por adesão, convocação obrigatória para eventos políticos, exigência do uso de roupas ou símbolos relacionados a candidatos e discursos que associem benefícios ou a manutenção do emprego à escolha eleitoral do funcionário. A atenção também deve alcançar os meios digitais utilizados pelas empresas. Mensagens enviadas por gestores em grupos corporativos de Whats-



O assédio eleitoral ocorre quando o empregador, ou seus prepostos, como gestores e chefias diretas, utiliza a relação de subordinação e a dependência econômica do trabalhador para constranger, pressionar ou induzir sua conduta política

App pressionando trabalhadores politicamente podem ser enquadradas como assédio eleitoral.

Empregador pode declarar seu voto? A proximidade das eleições não significa que discussões políticas estejam completamente proibidas dentro das empresas. Assim como qualquer cidadão, o empregador possui liberdade de expressão e pode manifestar sua preferência eleitoral. O problema começa quando a posição hierárquica passa a ser utilizada como instrumento de pressão.

“O limite é ultrapassado no momento em que essa manifestação deixa de ser uma opinião pessoal e passa a se converter em instrução, cobrança ou condição relacionada ao vínculo empregatício. Ou seja, quando há indução, pressão, ameaça velada ou explícita, ou qualquer tentativa de vincular a permanência no emprego, o recebimento de benefícios ou o tratamento dispensado ao empregado à sua posição política”, afirma Galle.

Na prática, portanto, uma conversa sobre eleições não caracteriza automaticamente

assédio. É necessário analisar o contexto, especialmente a existência de constrangimento ou tentativa de interferência na liberdade política do funcionário.

Ameaças e promessas de benefícios podem gerar consequências

Os reflexos jurídicos podem variar de acordo com a gravidade da situação. Segundo Galle, o trabalhador submetido a assédio eleitoral pode, dependendo das circunstâncias, buscar a rescisão indireta do contrato de trabalho, modalidade que pode garantir as verbas rescisórias de uma dispensa sem justa causa. Também pode haver pedido de indenização por dano moral em razão de violações à honra, à liberdade de consciência e à dignidade do trabalhador. Se houver demissão motivada por retaliação política, outra possibilidade é a discussão judicial sobre a reintegração ao emprego.

As consequências não ficam restritas às ações individuais. Casos de assédio eleitoral também podem levar a fiscalizações de órgãos como o Ministério do Trabalho e Emprego e o Ministério Público do Trabalho, com possibilidade de aplicação de sanções administrativas.

Para o trabalhador que se sentir pressionado politicamente, documentar o ocorrido pode ser importante para uma eventual discussão jurídica. “Em se tratando de Assédio Eleitoral, o primeiro passo é preservar a calma e, sempre que possível, reunir provas documentais e testemunhais que demonstrem a conduta abusiva”, orienta Galle.

Entre os elementos que podem ser relevantes estão prints de conversas em grupos corporativos de WhatsApp e outros aplicativos, e-mails, comunicados internos, testemunhas presentes durante cobranças ou ameaças e registros de mudanças no tratamento profissional após o trabalhador se recusar a aderir à posição política defendida pelo empregador. Também podem ser consideradas gravações de reuniões, desde que observados os limites legais.

Com esses elementos, o trabalhador pode buscar orientação jurídica e avaliar medidas como notificação extrajudicial, reclamação trabalhista ou encaminhamento do caso aos órgãos competentes.

Negócios em Pauta



Movimento Moda 2026

As transformações que vêm redesenhando a indústria da moda, o varejo e as relações de trabalho estarão no centro dos debates do evento Movimento Moda 2026, que ocorre no dia 1º de outubro (quinta-feira), a partir das 18h, no auditório da CIC, em Caxias do Sul. Realizado pelo Fitemavest – Sindicato das Indústrias de Fiação, Tecelagem, Malharias, Vestuário, Calçados e Acessórios da Serra Gaúcha e pelo Comitê de Moda, o encontro deve reunir mais de 200 empresários, profissionais, estudantes e representantes do setor. Os ingressos já estão à venda pelo Sympla, atualmente no primeiro lote, com valores de R\$ 60 para associados ao Fitemavest e R\$ 100 para não associados. Este lote permanece disponível durante o mês de agosto. A programação desta edição foi estruturada a partir de três temas que impactam diretamente empresas e profissionais: a velocidade das tendências e dos processos criativos, as mudanças no comportamento de consumo e no varejo e a convivência entre diferentes gerações no ambiente de trabalho (<https://www.sympla.com.br/evento/movimento-moda-2026/3536576>).
Leia a coluna completa na página 3

News@TI



Energia solar: Brasil debate próxima fase da tecnologia na Intersolar South America em SP

O mundo acaba de atingir a marca histórica de 3 terawatts (TW) de capacidade instalada total de energia solar, enquanto o Brasil registrou queda de 23% nas novas instalações fotovoltaicas no último ano. Os dados são do relatório Global Solar Market Outlook 2026-2030, da SolarPower Europe, e devem estar no centro dos debates da Intersolar South America, maior feira e congresso do setor na América Latina, que acontece de 25 a 27 de agosto, em São Paulo (SP). Co-organizado pela Associação Brasileira de Energia Solar Fotovoltaica (ABSOLAR), o evento reúne autoridades públicas, lideranças setoriais, empreendedores, especialistas e acadêmicos para uma análise do atual cenário, das principais tendências de mercado, de novas tecnologias e dos temas regulatórios que devem nortear a próxima fase da transição energética no Brasil, incluindo destaque para a abertura do mercado de baterias.
Leia a coluna completa na página 2

A Mente do Cliente

Pare de automatizar a frustração: previsibilidade transforma espera em confiança

Neiva Mendes

Leia na página 5

A Outra Sala

O consumidor não sumiu. Mudou de endereço.

Ana Luisa Winckler

Leia na página 4

Reforma Tributária: mitos e verdades e o que muda na operação das empresas

A transição para IBS e CBS já exige adequações em sistemas, dados e processos, enquanto empresas precisam conciliar regras atuais e novas exigências fiscais.

A nova regra do crescimento: integração entre comercial, CX e CS

Hoje, o verdadeiro diferencial competitivo não está mais na promessa, e sim na consistência da jornada, onde o pré-venda promete e o pós-venda comprova. E essa consistência só existe quando todas as áreas trabalham como um único organismo.

IA generativa abre novas possibilidades para a indústria de games

Tecnologia contribui para processos mais ágeis, experiências mais dinâmicas e maior espaço para a criatividade no desenvolvimento de jogos.

O cérebro do empreendedor também pode sabotar o negócio

Mesmo com dados e inteligência artificial à disposição, padrões mentais podem empurrar líderes para decisões ruins e limitar o crescimento das empresas.

Para informações sobre o

MERCADO FINANCEIRO

faça a leitura do QR Code com seu celular