

CONSCIÊNCIA POLÍTICA E RESPEITO NO TRABALHO

Guia de
enfretamento ao
assédio eleitoral

CAO
ELEITORAL



Ministério Público
de Estado do Amapá

MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DO AMAPÁ

ALEXANDRE FLÁVIO MEDEIROS MONTEIRO
Promotor de Justiça e Procurador-Geral de Justiça

NICOLAU ELÁDIO BASSALO CRISPINO
Procurador de Justiça e Subprocurador-Geral de Justiça para
Assuntos Administrativos e Institucionais

RAIMUNDA CLARA BANHA PICANÇO
Procuradora de Justiça e Subprocuradora-Geral de Justiça para
Assuntos Jurídicos

MATERIAL ELABORADO POR:

HÉLIO PAULO SANTOS FURTADO
Promotor de Justiça e Coordenador do Centro de Apoio Operacional Eleitoral

LÍVIA LUCIANA DE ARAÚJO TORRES
Assessora Operacional - CAO Eleitoral

Amapá
2026

APRESENTAÇÃO

É com satisfação que apresentamos esta cartilha, preparada pelo Centro de Apoio Operacional Eleitoral do Ministério Público do Estado do Amapá, com o propósito de orientar trabalhadoras, trabalhadores, empregadores e toda a sociedade sobre o assédio eleitoral no ambiente de trabalho.

O respeito à liberdade de escolha é um dos fundamentos da democracia. Por isso, nenhuma pessoa deve ser pressionada, ameaçada, constrangida ou favorecida em razão de sua opção política, seja no local de trabalho, em atividades relacionadas ao emprego ou em ambientes virtuais profissionais.

Esperamos que este material contribua para reconhecer situações de abuso, prevenir violações, fortalecer a cidadania e promover relações de trabalho baseadas na dignidade, no respeito e na igualdade.

Boa leitura!

HÉLIO PAULO SANTOS FURTADO

Promotor de Justiça e Coordenador do Centro de Apoio Operacional Eleitoral (CAO Eleitoral)

LÍVIA LUCIANA DE ARAÚJO TORRES

Assessora Operacional

Respeito e Dignidade:

Proteção contra Abusos no Ambiente de Trabalho



O ambiente onde trabalhamos deve ser, acima de tudo, um espaço seguro, ético e focado no respeito mútuo. Atualmente, as diretrizes da Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) — aplicadas no Brasil em harmonia com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) — definem que **violência e assédio** formam um conceito único. Trata-se de qualquer atitude, palavra, gesto ou ameaça inaceitável que possa provocar prejuízos à saúde física, mental, emocional ou financeira do trabalhador.



A legislação internacional e nacional inovou ao substituir a antiga expressão "local de trabalho" por "**mundo do trabalho**". Isso significa que a proteção do trabalhador não fica restrita às paredes da empresa ou da repartição pública. O cuidado com o trabalhador acompanha-o nos transportes fornecidos pelo empregador, durante viagens e treinamentos, em intervalos para refeição e descanso, em eventos corporativos, no trajeto diário de ida e volta para casa e, também, nas conversas digitais — como mensagens de aplicativos, e mails e redes sociais.



Além disso, a norma reconhece que não é preciso que uma agressão aconteça repetidamente para ser considerada assédio: **um único episódio grave é suficiente** para caracterizar a ilicitude e exigir providências. A regulamentação dá atenção especial às questões de gênero e às desigualdades sociais, visando proteger integralmente a saúde mental, o bem-estar e a dignidade humana.

“No ambiente de trabalho ou no celular, o respeito é a regra para o seu bem-estar!”



Entendendo o Assédio Eleitoral na Rotina de Trabalho



O **assédio eleitoral no trabalho** acontece quando chefias, empregadores ou colegas utilizam o ambiente ou a relação de trabalho para tentar direcionar, controlar, pressionar ou mudar a escolha política e o voto de alguém. Essa interferência indevida pode ocorrer por meio de promessas de vantagens, insinuações, humilhações, constrangimentos ou ameaças veladas e diretas.

Essa prática ilegal pode acontecer tanto de forma contínua quanto em **uma única ocasião**. O foco do assediador é interferir no direito constitucional e livre que cada cidadão tem de escolher seus representantes nas urnas. Mesmo que a pressão não alcance o objetivo e o trabalhador não mude sua opinião política, o simples ato de tentar coagir ou intimidar alguém por motivos eleitorais no contexto profissional já configura uma infração grave.

“Sua consciência política é livre: a relação de trabalho não pode controlar o seu voto!”

VOTE EM QUEM VOCÊ CONFIAR

INFORME-SE

DECIDA COM LIBERDADE

Posição Política não é Motivo para Pressão:

Distinções Importantes

Para entender bem como agir e identificar abusos, é fundamental diferenciar o assédio eleitoral de outras situações comuns do dia a dia:

- **Assédio Eleitoral vs. Assédio Moral por Orientação Política:** O assédio moral por motivação política ocorre quando há discriminação ou perseguição contra as convicções ideológicas do trabalhador, podendo acontecer em qualquer época do ano. Já o **assédio eleitoral** é focado em um pleito específico. Ele se estende por todo o ciclo das eleições: começa na fase pré-eleitoral (com os pré-candidatos), passa pela campanha e pelo dia da votação, e pode continuar no período pós-eleitoral (como em retaliações pelo resultado das urnas).





- **Diálogo Saudável vs. Pressão Eleitoral:** Uma conversa livre sobre política exige total igualdade e espontaneidade entre quem conversa, sem qualquer tipo de medo ou dependência. Como na relação de trabalho existe uma hierarquia natural e dependência financeira, o uso do cargo ou da estrutura da empresa para tentar convencer ou obrigar subordinados a seguir determinado candidato desequilibra essa conversa e transforma o diálogo em assédio ilícito.

“Debater ideias com respeito é saudável; usar o poder do cargo para impor candidatura é ilícito!”

Quem Está Protegido

A proteção contra o assédio eleitoral garante um ambiente de trabalho justo e democrático para todas as pessoas envolvidas, sem exceções.

Quem é protegido contra o assédio eleitoral?

Todas as pessoas que prestam serviços ou estão em formação no ambiente de trabalho:

- Empregados fichados (CLT), servidores públicos, empregados públicos e trabalhadores temporários;
- Terceirizados, prestadores de serviços autônomos e prestadores de serviços de empresas parceiras;
- Estagiários e aprendizes;
- Voluntários;
- Pessoas desempregadas, candidatas a vagas de emprego em seleção ou trabalhadores que tiveram o contrato recém-rescindido.



**RESPEITO AO SEU VOTO.
LIBERDADE NO TRABALHO.**

Quem Pode Praticar o Assédio

Quem pode cometer assédio eleitoral?

- **Patrões, diretores, prepostos e gestores:** Por deterem o poder de decisão e o controle econômico, são os causadores mais frequentes de abusos;
- **Colegas do mesmo nível (assédio horizontal):** Quando um grupo de trabalhadores persegue ou isola um colega por opiniões eleitorais divergentes;
- **Subordinados (assédio ascendente):** Quando funcionários constrangem ou ameaçam uma chefia devido à sua escolha política;
- **Terceiros:** Como clientes, tomadores de serviço ou fornecedores que tentam impor preferências políticas aos trabalhadores.

Vale lembrar: Pessoas que incentivam ou espalham atitudes de assédio no trabalho também podem responder por suas ações.

“A proteção da lei alcança a todos no trabalho: nenhum abuso contra o seu voto será tolerado!”

Cuidados e Regras no Setor Público



O assédio eleitoral na Administração Pública (Direta ou Indireta) possui extrema gravidade, pois atinge princípios fundamentais do Estado, como a imparcialidade, a moralidade e a legalidade pública. Gestores públicos não podem utilizar a máquina estatal ou os cargos de liderança para coagir servidores, empregados públicos, terceirizados, estagiários ou voluntários a apoiar determinados projetos políticos.

Exemplos de abusos comuns no ambiente público incluem:

- Ameaçar exonerar ocupantes de cargos em comissão ou retirar funções de confiança de quem não apoia o candidato indicado;
- Transferir o servidor de setor, cidade ou mudar seu horário de trabalho como forma de punição política;
- Ameaçar romper contratos com empresas terceirizadas para pressionar seus funcionários;
- Perseguir o servidor(a) com fiscalização exagerada ou abrir processos disciplinares (PAD) de fachada;
- Prometer manutenção do vínculo, promoções ou privilégios em troca de votos ou engajamento eleitoral.



“A coisa pública é de todos: o interesse político de gestores não pode guiar o serviço público!”

Onde e Quando o Assédio Pode Ocorrer

O assédio eleitoral não precisa acontecer necessariamente na mesa de trabalho ou no horário de expediente tradicional para ser reconhecido pela lei.

Onde ele pode acontecer?

Em qualquer local físico ou virtual ligado às atividades profissionais:

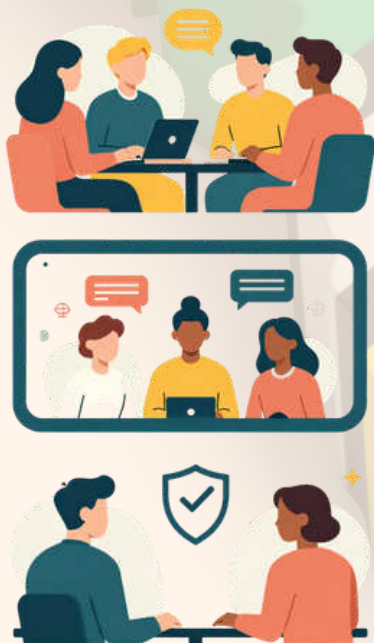
- No escritório, na fábrica, em canteiros de obra, refeitórios, alojamentos e salas de descanso;
- Em reuniões presenciais ou virtuais, cursos, treinamentos, viagens corporativas e confraternizações;
- Em mensagens de WhatsApp, Telegram, e-mails, redes sociais corporativas ou pessoais quando houver exigência da empresa.



Em que momento pode acontecer?

O abuso pode surgir em todas as fases da vida profissional:

- **Antes da contratação:** Como pedir alinhamento político em entrevistas de emprego;
- **Durante o contrato:** Através de pressões cotidianas, ameaças ou cobranças indevidas;
- **Após o desligamento:** Dificultando indicações de novos empregos ou perseguindo ex funcionários.



“Seja no escritório, no grupo de mensagens ou na entrevista: o respeito político deve estar presente!”

Exemplos Práticos de Condutas Proibidas

Para não restarem dúvidas, confira algumas atitudes que configuram assédio eleitoral e são proibidas por lei:

- Prometer aumentos, bônus, prêmios ou folgas caso determinado candidato vença;
- Ameaçar demissões, cortes de salários ou o fechamento da empresa se determinado candidato ganhar ou perder;
- Constranger funcionários a usar camisetas, bonés ou broches com propaganda de algum candidato ou partido;
- Fazer reuniões obrigatórias no expediente para apresentar propostas de candidatos ou pedir votos;
- Exigir que o trabalhador poste conteúdos de apoio a candidatos em suas redes sociais pessoais;
- Pedir fotos, vídeos da urna eletrônica ou exigir saber em qual seção eleitoral o trabalhador vota;
- Reter o título de eleitor ou documentos para impedir a pessoa de votar no dia da eleição;
- Alterar a folga ou o local de trabalho no dia da votação para atrapalhar quem vota em determinado candidato;
- Aplicar enquetes de voto dentro do ambiente profissional.

"O ambiente de trabalho exige respeito. Não aceite pressões, ameaças ou propagandas políticas impostas. Denuncie!"

Propaganda Política na Empresa: **O que a Lei Diz**

Embora a Constituição assegure a livre manifestação do pensamento, nenhum direito é ilimitado. O empregador tem todo o direito de ter suas opiniões políticas como cidadão, mas a lei proíbe que ele use seu poder empresarial ou o espaço de trabalho para fazer propaganda e impor ideias aos seus funcionários.

O local de trabalho não pode ser usado como comitê político. Segundo as resoluções do TSE, é proibido distribuir santinhos, afixar cartazes de candidatos ou promover reuniões eleitorais dentro da empresa. Essa regra garante que o ambiente profissional seja livre e respeite a pluralidade de opiniões.



**Empresa é lugar de trabalho e respeito;
propaganda e coação eleitoral ficam de
fora!**

A Base Jurídica que Protege a sua Liberdade de Voto

O combate ao assédio eleitoral ampara-se em um conjunto de leis nacionais e internacionais que garantem os direitos do cidadão:

- **Constituição Federal de 1988:** Protege a cidadania, a dignidade humana, o valor social do trabalho, a pluralidade política (art. 1º) e garante o voto secreto e livre para todos (arts. 5º e 14).
- **Tratados Internacionais:** A Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Pacto de Direitos Civis e Políticos e a Convenção 190 da OIT asseguram que todos têm o direito de participar da vida política sem discriminação ou retaliações.
- **Legislação Trabalhista e Cível:** A CLT e a Lei nº 9.029/1995 proíbem qualquer medida discriminatória para contratar, manter ou demitir um trabalhador com base em suas convicções políticas. A Lei nº 14.457/2022 determina que as empresas previnam o assédio por meio da CIPA.



“Da Constituição ao contrato de trabalho: a lei garante o seu direito de votar com liberdade!”



Resumo dos Principais Amparos Legais

Para facilitar a consulta dos profissionais e instituições, veja as principais normas aplicáveis à matéria:

Esfera de Proteção	Legislação e Normas Aplicáveis
Constituição Federal	Art. 1º (Incisos II a V); Art. 3º (IV); Art. 5º (IV, VI, VIII, X); Art. 14; Art. 60 (§ 4º).
Normas Internacionais	Declaração Universal dos Direitos Humanos (Arts. 1º e 21); Convenção 190 da OIT; Pacto de São José da Costa Rica.
Leis Trabalhistas e Cíveis	Lei nº 9.029/1995 (proíbe discriminação); Código Civil (Art. 421); CLT (Art. 510-B); Lei nº 14.457/2022 (CIPA).
Normas Eleitorais e Atos	Código Eleitoral; Resoluções TSE nº 23.610/2019, nº 23.735/2024 e nº 23.755/2026; Resolução CSJT nº 355/2023



“A lei é clara e rigorosa: o abuso de poder no ambiente de trabalho gera responsabilização!”



Consequências Jurídicas para o Empregador e a Empresa

Empresas ou gestores que praticam o assédio eleitoral enfrentam duras punições no âmbito trabalhista e cível:

Ações promovidas pelo Ministério Público do Trabalho (MPT):

- Emissão de Recomendações urgentes para a suspensão imediata dos abusos e retratação pública em até 24 horas;
- Assinatura de Termo de Ajuste de Conduta (TAC) ou ajuizamento de Ação Civil Pública (ACP) com aplicação de multas pesadas e pagamento de indenizações por danos morais coletivos.

Punições Administrativas e Garantias ao Trabalhador:

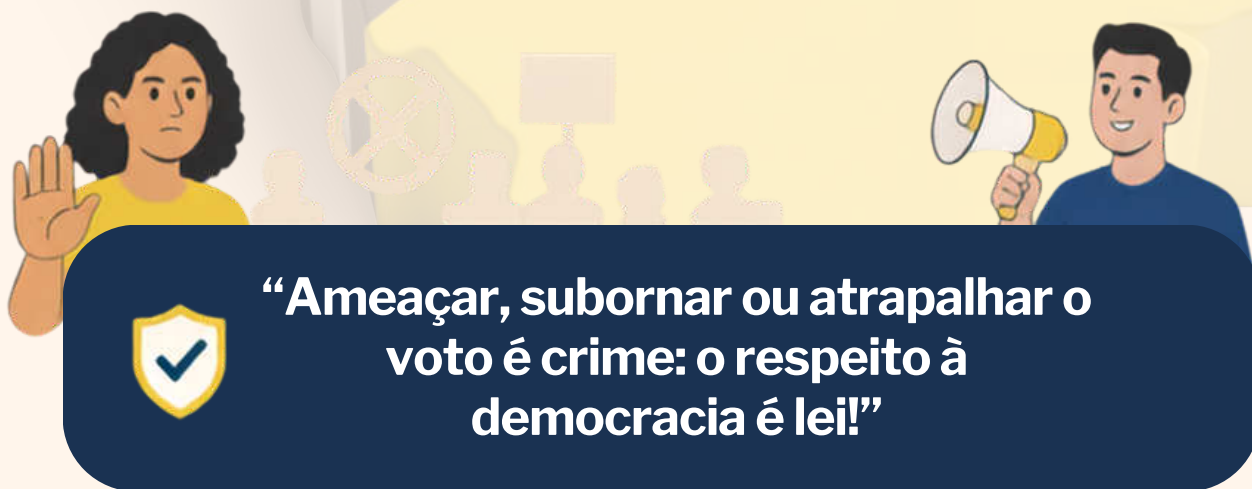
- Multa de até 10 vezes o valor do maior salário pago pela empresa (com aumento de 50% em reincidências) e bloqueio de empréstimos em bancos públicos (Lei nº 9.029/1995);
- Direito do trabalhador demitido injustamente por motivos políticos de escolher entre: **voltar ao emprego** com pagamento do período parado ou receber **em dobro a remuneração** de todo o tempo afastado, além de indenização por danos morais individuais.

“Assédio eleitoral custa caro: gera multas, indenizações e punições severas para os infratores!”

Tipificação Penal: Quando o Assédio vira Crime

O assédio eleitoral não é apenas uma infração trabalhista; dependendo da conduta, ele configura **crime eleitoral**, sujeito a penas de prisão e multa:

- **Impedir ou Embaraçar o Voto (Art. 297 do Código Eleitoral):** Criar dificuldades, impor barreiras ou atrapalhar o trabalhador de ir votar. Pena: Detenção de até 6 meses e multa.
- **Corrupção Eleitoral (Art. 299 do Código Eleitoral):** Dar, oferecer, prometer dinheiro, presentes, folgas ou vantagens em troca de voto ou abstenção. *Pena: Reclusão de até 4 anos e multa.*
- **Coação Eleitoral por Servidor Público (Art. 300 do Código Eleitoral):** Quando o gestor público usa a autoridade do cargo para coagir pessoas a votar ou não em determinado candidato. *Pena: Detenção de até 6 meses e multa (com agravante se for da Justiça Eleitoral).*



Crime de Aliciamento Violento e Coação

Continuando o enquadramento penal dos ilícitos eleitorais:

- **Aliciamento Violento a Eleitores (Art. 301 do Código Eleitoral):**
Utilizar violência física ou grave ameaça (como assustar o trabalhador com a perda do sustento familiar) para obrigá-lo a votar ou deixar de votar em alguém. *Pena: Reclusão de até 4 anos e multa.*

Este crime se consolida no exato momento em que a ameaça ou a violência é exercida. Não é necessário que o trabalhador realmente mude seu voto para que o crime esteja configurado e seja punido. Qualquer pessoa que utilizar esse tipo de pressão no trabalho responderá na Justiça Criminal



“Violência ou ameaça contra o eleitor é conduta grave e passível de prisão!”

Consequências do Assédio no Ambiente de Trabalho perante a Justiça Eleitoral

A prática ou conivência com o assédio eleitoral no ambiente de trabalho configura abuso de poder (econômico ou político). Na esfera cível-eleitoral, as punições recaem tanto sobre quem pratica a coação quanto sobre quem tira vantagem dela:

- **Para o Empregador, Gestor ou Liderança:** Aquele que der causa ou permitir a ocorrência do assédio para coagir o voto de seus subordinados responde judicialmente pela prática, ficando sujeito à aplicação de multas pesadas.
- **Para a Candidata ou Candidato Beneficiado:** A legislação pune rigorosamente quem obtém vantagem eleitoral fruto desse constrangimento. O político que se beneficiar do assédio pode ter seu registro de candidatura negado, cassado ou, caso já tenha vencido as eleições, perder o seu mandato.



Seus Direitos Garantidos no Dia da Eleição

No dia da votação, a lei assegura a todo trabalhador escalado para cumprir jornada o direito de se ausentar pelo tempo necessário para votar.

- **Tempo de Deslocamento:** O patrão deve garantir tempo hábil para o trabalhador ir até a seção eleitoral, votar e retornar, considerando o trânsito e eventuais filas.
- **Sem Descontos ou Compensações:** É totalmente proibido descontar o valor dessas horas do salário ou exigir que o trabalhador pague esse tempo trabalhando mais tarde.
- **Trabalhadores de Outras Cidades:** A regra vale da mesma forma para quem precisa se deslocar até outro município para votar.

Impedir o funcionário de votar no dia do pleito é crime. O direito de voto está acima do poder de organização do trabalho.



“Votar é o seu direito: o tempo necessário para exercer a cidadania está garantido!”

Como Reunir Provas do Assédio Eleitoral

Se você sofrer ou presenciar atos de assédio eleitoral no trabalho, é muito importante guardar o maior número possível de evidências. As provas ajudam as autoridades a agir rápido.

Você pode comprovar o abuso por meio de:

- **Mensagens e Mídias:** Conversas do WhatsApp, Telegram, e-mails, prints de redes sociais, fotos de cartazes, vídeos e áudios;
- **Documentos:** Ordens por escrito, comunicados internos, planilhas de horários alteradas e pesquisas aplicadas;
- **Gravações:** Gravações de conversas presenciais ou ligações feitas por você;
- **Testemunhas:** Depoimentos de colegas que viram, ouviram ou sofreram a mesma pressão.

Lembre-se: Conversas de aplicativos de mensagens digitais são aceitas como provas válidas em apurações

“Guarde mensagens, áudios e registros: a sua prova é o caminho para barrar o abuso!”

Conclusão: Trabalhador Consciente, Democracia Fortalecida

A liberdade de escolha política é uma das conquistas mais valiosas da sociedade democrática. O ambiente de trabalho deve ser um local de cooperação, crescimento profissional e respeito à diversidade das pessoas.

A coação, a chantagem e a intimidação eleitoral ferem o princípio do trabalho decente e buscam enfraquecer o exercício da cidadania. Fique atento aos seus direitos, recuse qualquer tipo de pressão sobre o seu voto e apoie seus colegas de trabalho.

Sempre que presenciar irregularidades, utilize os canais oficiais e faça a sua parte. Exercer a sua profissão com dignidade e o seu voto com liberdade é o caminho para um país justo.

Atribuição de Fonte: Conteúdo informativo baseado no acervo da 2ª Edição da Cartilha "Assédio Eleitoral no Trabalho", elaborada pelo Ministério Público do Trabalho (MPT / PGT / Coordigualdade, 2026).

“Vote com liberdade, trabalhe com dignidade: exercite a sua cidadania!”



Canais de Denúncia e Proteção ao Denunciante

Você não está sozinho. O sistema de Justiça e as entidades sindicais possuem canais seguros para receber denúncias, inclusive com garantia de sigilo absoluto dos seus dados pessoais.

Onde fazer a sua denúncia?

- **Ministério Público do Trabalho (MPT):** Pelo site oficial mpt.mp.br/assedio-eleitoral, por aplicativo, telefone ou nas sedes regionais e municipais.
- **Justiça do Trabalho / CSJT:** Pelo canal integrado de combate ao assédio em csjt.jus.br/web/csjt/combate-ao-assedio-eleitoral.
- **Centrais Sindicais:** Pelo canal unificado em centraissindicais.org.br/ae/.
- **Ministério Público Eleitoral:** Para apuração de crimes diretamente ligados às eleições.
- **Ouvidoria do MPAP:** Disk denúncia 127, ouvidoria@mpap.mp.b, e pelo formulário Eletrônico no site oficial do MPAP (na aba "Ouvidoria").
- **CAO Eleitoral (Centro de Apoio Operacional Eleitoral):** Por email caopeleitoral@mpap.mp.br e/ou telefone (96) 99184-6549 (whatsapp).

Preencha os dados com o máximo de detalhes possível para ajudar na apuração das autoridades



“Denuncie com segurança e sigilo: proteger a sua voz é fortalecer a democracia!”

CAO ELEITORAL



Ministério Público
de Estado do Amapá

 (96) 99184-6549

 3198-1030

 <https://www.mpap.mp.br/portais/cgcao/cao-eleitoral>

 caopeleitoral@mpap.mp.br

 Rua do Araxá, 91, Araxá, Macapá/AP