



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
FACULDADE DE DIREITO

LAIS LAINY BORGES SANTOS

ASSÉDIO ELEITORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO:
a incorporação da Convenção nº 111 da OIT nos julgados sobre o tema

Brasília

2023

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
FACULDADE DE DIREITO

**ASSÉDIO ELEITORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO:
a incorporação da Convenção nº 111 da OIT nos julgados sobre o tema**

Autora: Lais Lainy Borges Santos

Orientador: Wilson Roberto Theodoro Filho

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do grau Bacharel, no Programa de Graduação da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília.

Brasília
2023

FOLHA DE APROVAÇÃO

LAIS LAINY BORGES SANTOS

Assédio eleitoral nas relações de trabalho: a incorporação da Convenção nº 111 da OIT nos julgados sobre o tema

Monografia apresentada como parte do requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Direito na Faculdade de Direito da Universidade de Brasília.

Aprovada em: 21 de julho de 2023.

BANCA EXAMINADORA

Professor Doutor Wilson Roberto Theodoro Filho
Orientador

Professor Doutor Henrique Smidt Simon
Membro Examinador

Professor Doutor Paulo Henrique Blair de Oliveira
Membro Examinador

AGRADECIMENTOS

Hoje concluo com orgulho a graduação em Direito da Universidade de Brasília. Recordo-me do dia 22 de junho de 2018, quando pude sentir uma felicidade indescritível ao ver o meu nome na lista de aprovados. De malas prontas, meus pais, minha avó e minha querida Tia Delma me acompanharam para a realização da tão aguardada matrícula, onde se iniciou a fase mais desafiadora e gratificante da minha tenra vida.

Dedico este tópico da monografia para agradecer a todos e todas que de algum modo se fizeram presentes nestes últimos cinco anos.

Inicialmente, agradeço os membros examinadores pelo aceite em compor a banca e por poderem compartilhar os seus conhecimentos através da avaliação deste trabalho, em especial ao professor Wilson Roberto, pela disponibilidade e por todo o auxílio prestado.

À minha amada mãe, Maria, jamais serei capaz de expressar minha gratidão por todo o seu esforço ao longo desses anos, por toda a dedicação, pelas orações e também pelas incontáveis vezes que acreditou mais em mim do que eu mesma, o seu apoio foi fundamental para que eu pudesse chegar até aqui.

Ao meu amado pai, Ramiro, agradeço por ser uma fortaleza em nossa família e por todos os seus ensinamentos. Tenho a plena certeza de que o seu bom humor, o jeito leve de viver a vida e a sua honestidade são valores que herdei e que foram essenciais ao longo dessa caminhada.

À minha irmã, Natiely, agradeço por todo o apoio. Mesmo sem perceber, você sempre foi uma grande inspiração para mim. Vendo a sua história, eu pude não apenas sonhar com a graduação na universidade pública, mas tive a certeza de que este dia também chegaria para mim.

À minha querida Tia Delma, agradeço por ter me apresentado à UnB, por sempre ter me incentivado a estudar cada dia mais, pela companhia nos vestibulares e por nunca ter medido esforços para que esse sonho fosse possível.

Ao meu namorado, Murilo, que mesmo longe se fez tão presente nos últimos anos, agradeço por todo o incentivo, pelos inúmeros livros emprestados, por ter me ensinado tanto sobre o curso de Direito e por sempre estar ao meu lado.

Aos meus amigos, Lara Cristina, Layla Mendes, Milleny Soares, Wallex Diego e Otávio Gonçalves, agradeço por todo o apoio e por compreenderem as ausências ao longo desses anos de estudo, vocês são essenciais para mim.

Às minhas amigas e, agora, colegas de profissão, Emanuele Trindade e Martha Leonardi, com quem dividi as angústias da graduação e momentos inesquecíveis, sempre serei grata por todo o carinho e apoio. Inúmeras vezes foram mais do que amigas, foram minha família em Brasília.

Aos meus amigos Fausto Neiva, Verônica Fonseca e Roney Olímpio, agradeço por todo o apoio e por terem me incentivado a percorrer os desafios da extensão, foi um privilégio estar ao lado de vocês na AdvocattA.

Aos meus chefes que me acompanharam durante a graduação, em especial à Bianca Louise e ao Eduardo Leite, sou imensamente grata por toda a confiança que depositaram e depositam em mim e pelo constante incentivo ao estudo do Direito do Trabalho.

Àqueles que tornam meus dias de trabalho mais felizes, Luísa Pedrosa, Marina Grigol, João Victor Tocantins e Larissa Pontes, agradeço a companhia diária e pelos incontáveis conselhos durante a elaboração deste estudo.

À Universidade de Brasília, representada por todo o seu corpo docente, servidores e funcionários, agradeço por ter sido um espaço de grande aprendizado e por ter me proporcionado oportunidades únicas.

Por último, e igualmente importante, agradeço a Deus, pois sei que sempre esteve ao meu lado e nunca me desamparou mesmo nos momentos mais difíceis.

Brasília, julho de 2023.

Lais Lainy Borges Santos

FICHA CATALOGRÁFICA

Ficha catalográfica elaborada automaticamente,
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

La	Lainy Borges Santos, Lais Assédio eleitoral nas relações de trabalho: a incorporação da Convenção nº 111 da OIT nos julgados sobre o tema / Lais Lainy Borges Santos; orientador Wilson Roberto Theodoro Filho. -- Brasília, 2023. 59 p. Monografia (Graduação - Direito) -- Universidade de Brasília, 2023. 1. assédio eleitoral. 2. convenção 111. 3. organização internacional do trabalho. 4. eleições gerais de 2022. I. Roberto Theodoro Filho, Wilson, orient. II. Título.
----	---

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

SANTOS, Lais Lainy Borges. Assédio eleitoral nas relações de trabalho: a incorporação da Convenção nº 111 da OIT nos julgados sobre o tema; orientador: Wilson Roberto Theodoro Filho. - Monografia, Faculdade de Direito, Universidade de Brasília, Distrito Federal, jul. de 2023, 59 p.

RESUMO

O presente trabalho tem como ponto de partida a Resolução nº 355 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, na qual foi apresentado o conceito de assédio eleitoral nas relações de trabalho, sendo a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho - OIT utilizada como fonte normativa para asseverar a vedação à prática desta modalidade de assédio. A problemática da pesquisa surge na medida em que as decisões do Conselho são vinculantes para a primeira e segunda instâncias e a Convenção nº 111 da OIT é utilizada como fonte normativa. Assim, analisa-se a forma como ela está sendo incorporada em julgados que versem sobre assédio eleitoral nas relações de trabalho. Para tanto, examina-se o fenômeno do assédio eleitoral laboral, a partir das previsões normativas constantes na legislação pátria e internacional, identificando as condutas mais recorrentes, as diferentes modalidades e considerando que o poder diretivo do empregador é limitado pelos direitos fundamentais. A presente pesquisa considera o cenário do assédio eleitoral vivenciado nas Eleições Gerais de 2022, período em que houve um aumento exponencial de denúncias em todo o país, descrevendo a atuação do Ministério Público do Trabalho. Ao final, examina-se a configuração da Organização Internacional do Trabalho, o processo de incorporação dos tratados internacionais, especialmente da Convenção nº 111 da OIT.

PALAVRAS-CHAVE: assédio eleitoral; convenção 111; organização internacional do trabalho; eleições gerais de 2022.

ABSTRACT

The present work is based on Resolution No. 355 of the Superior Council of Labor Justice, which introduced the concept of electoral harassment in employment relationships, with International Labour Organization (ILO) Convention No. 111 being used as a normative source to assert the prohibition of this form of harassment. The research problem arises from the fact that the Council's decisions bind the lower courts, and ILO Convention No. 111 is used as a normative source. Therefore, this study analyzes how it is being incorporated into judgments concerning electoral harassment in employment relationships. To this end, it examines the phenomenon of electoral harassment in the workplace, based on the normative provisions found in domestic and international legislation, identifying the most recurring behaviors and different modalities, while considering that the employer's directive power is limited by fundamental rights. This research considers the scenario of electoral harassment experienced during the General Elections of 2022, a period in which there was a significant increase in complaints nationwide, describing the role of the Ministry of Labor Prosecution Office. Finally, it examines the framework of the International Labour Organization and the process of incorporating international treaties, particularly ILO Convention No. 111.

KEY-WORDS: electoral harassment; Convention 111; International Labour Organization; General Elections of 2022.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CIT	Conferência Internacional do Trabalho
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CSJT	Conselho Superior da Justiça do Trabalho
C111	Convenção nº 111 da OIT
IDHM	Índice de Desenvolvimento Humano Municipal
MPE	Ministério Público Eleitoral
MPT	Ministério Público do Trabalho
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PJe	Processo Judicial Eletrônico
STF	Supremo Tribunal Federal
TRTs	Tribunais Regionais do Trabalho
TRT2	Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região
TRT3	Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região
TRT9	Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região
TSE	Tribunal Superior Eleitoral

LISTA DE TABELAS E FIGURAS

Tabela 1 - Relação de registro de denúncias	32
e empresas ou pessoas investigadas por Estado	32
Tabela 2 - Relação de eleitores aptos a votarem nas Eleições Gerais de 2022 e os três estados com maior quantidade de denúncias de assédio eleitoral	33
Tabela 3 - Relação de registro de denúncias	34
e empresas ou pessoas investigadas por Região	34
Tabela 4 - Relação de eleitores aptos a votarem nas Eleições Gerais de 2022 e as três regiões com maior quantidade de denúncias de assédio eleitoral	35
Figura 1 - O processo de ratificação dos tratados internacionais	42
Tabela 5 - Relação de julgados e menções à Convenção nº 111 da OIT	54

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
1. ASSÉDIO ELEITORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	15
1.1. A vedação ao assédio eleitoral	15
1.2. A caracterização do assédio eleitoral nas relações de trabalho	17
1.3. Modalidades de assédio eleitoral nas relações de trabalho	22
1.3.1. Assédio eleitoral vertical	23
1.3.2. Assédio eleitoral horizontal	23
1.3.3. Assédio eleitoral misto	24
1.4. Os direitos políticos e a limitação ao poder diretivo do empregador	24
2. NOVAS E VELHAS PRÁTICAS DO ASSÉDIO ELEITORAL	29
2.1. Os resquícios do Coronelismo e as Eleições Gerais de 2022	29
2.2. A atuação do MPT no combate ao assédio eleitoral: contexto da eleições de 2022	35
3. A PROTEÇÃO INTERNACIONAL CONTRA A DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	37
3.1. A Organização Internacional do Trabalho	37
3.2. O processo de ratificação das Convenções Internacionais	41
3.3. A Convenção nº 111 da OIT e a vedação à discriminação no ambiente de trabalho	44
4. A INCORPORAÇÃO DA CONVENÇÃO Nº 111 DA OIT NOS JULGADOS SOBRE ASSÉDIO ELEITORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	46
4.1. Metodologia para levantamento dos julgados	46
4.2. Resultados e análise dos dados	47
5. CONCLUSÃO	54
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	56

INTRODUÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)¹ elenca, no em seu art. 3º, a partir conceituação de empregado, os elementos fático-jurídicos para caracterização da relação empregatícia, quais sejam: *i)* prestação de trabalho exercida por pessoa física; *ii)* pessoalidade; *iii)* não eventualidade; *iv)* onerosidade; e *v)* subordinação.

Dentre esses elementos, a subordinação é tipicamente vista pela doutrina e pela jurisprudência como elemento central para a caracterização da relação empregatícia.

Para Paulo Merçon, tal constatação decorre de uma perspectiva histórica, pois, “(...) o modelo clássico de interação capital/trabalho, oriundo da indústria, supõe o controle direto, pelo empregador, do modo de realização da prestação”² e ainda, porque “(...) a doutrina e jurisprudência trabalhistas consagram o entendimento que condiciona a existência da relação de emprego ao elemento subordinação”³.

A subordinação caracteriza-se pela obrigatoriedade de observância pelo empregado da condução diretiva da relação de emprego dada pelo empregador. Nesse contexto, de um lado encontra-se a subordinação jurídica, condição do empregado de observar o comando⁴ e do outro, a prerrogativa do empregador de exercer o seu poder diretivo.

Ocorre que o poder diretivo do empregador não é absoluto, pois “(...) encontra limitações nas garantias constitucionais fundamentais do trabalhador, que impõem o respeito à intimidade, à vida privada, à honra, à imagem, à dignidade, dentre outros atributos de relevância, que devem ser respeitados”⁵.

¹ BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

² MERÇON, Paulo. Relação de emprego: o mesmo e novo conceito. **Revista Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, v.56, n.86, jul./dez. 2012., p. 141.

³ *Ibidem*, p. 141.

⁴ Conforme aponta o professor Maurício Godinho Delgado: “A natureza jurídica do fenômeno da subordinação é hoje, portanto, entendimento hegemônico entre os estudiosos do Direito do Trabalho. A subordinação que deriva do contrato de trabalho é de caráter jurídico, ainda que tendo por suporte e fundamento originário a assimetria social característica da contemporânea sociedade capitalista”. (DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 18. ed. rev. ampl. São Paulo: LTr, 2019. p. 350)

⁵ NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **O poder diretivo do empregador e os direitos fundamentais do trabalhador na relação de emprego**. 2008. Tese (Doutorado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2008, p. 12.

A presente pesquisa está inserida no contexto do exercício do poder diretivo pelo empregador, especificamente, quando verificada a prática do assédio eleitoral, fenômeno que teve grande repercussão nas Eleições Gerais de 2022, ganhando mais visibilidade e conhecimento da população, mas que não é novo na sociedade brasileira.

Segundo Guilherme Feliciano e Luciana Conforti, o assédio eleitoral no ambiente de trabalho caracteriza-se pela:

(...) prática consubstanciada pela conduta do empregador ou tomador de serviços que, ao ensejo de pleitos eleitorais, impõe aos seus trabalhadores, direta ou indiretamente, o voto em determinado candidato, geralmente com ameaças de sanções ou promessas de premiação.⁶

Por meio deste conceito, é possível verificar que a prática desta modalidade de assédio está relacionada ao uso do poder diretivo do empregador para impor, direta ou indiretamente, que o empregado vote em determinado candidato, com base em ameaças de sanção ou oferecendo recompensas, no âmbito da relação de emprego.

Segundo o Ministério Público do Trabalho (MPT)⁷, entre maio e novembro de 2022, foram recebidas 2.838 denúncias de assédio eleitoral no ambiente de trabalho, conforme consta no Relatório de Atividades - Assédio Eleitoral Eleições 2022.

Em razão do crescimento de denúncias em todo o país, diferentes entidades divulgaram notas públicas e resoluções⁸, nas quais constam diretrizes de atuação e/ou foram instituídos procedimentos para lidar com o avanço do assédio eleitoral no ambiente de trabalho.

Em vista disso, a presente pesquisa tem como ponto de partida a Resolução CSJT nº 355, emitida pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho, por meio da qual foram

⁶ FELICIANO, Guilherme Guimarães; CONFORTI, Luciana Paula. Sobre o assédio eleitoral no ambiente de trabalho: as novas veredas do velho coronelismo à brasileira. **Revista de Direito UNIFACS**. São Paulo, n. 274, abr. 2023, p.1.

⁷ BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Relatório de Atividades - Assédio Eleitoral Eleições 2022**. Brasília, nov. de 2022. Disponível em: https://www.tse.jus.br/+++theme++justica_eleitoral/pdfjs/web/viewer.html?file=https://www.tse.jus.br/comunicacao/arquivos/relatorio-assedio-eleitoral-eleicoes-2022-do-mpt-em-15-12.2022/@@download/file/TSE-relatorio-atividades-assedio-eleitoral-eleicoes-2022-mpt-versao-final.pdf>. Acesso em 10 abr. 2023.

⁸ BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Nota Técnica COORDIGUALDADE nº 001/2022**. Brasília, out. 2022.

regulamentados “os procedimentos administrativos a serem adotados em relação a ações judiciais que tenham por objeto o assédio eleitoral nas relações de trabalho”.⁹

A partir da análise da Resolução, foi possível constatar a instituição dos seguintes procedimentos: *i)* criação de marcador próprio no Sistema do Processo Judicial Eletrônico (PJe) para o processo judicial que verse sobre assédio eleitoral no ambiente de trabalho; *ii)* a criação de uma funcionalidade automatizada no PJe, que informe ao Conselho a existência do processo judicial sobre o tema, bem como as decisões de mérito proferidas nele; *iii)* o prazo de 30 (trinta) dias para que os Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) disponibilizem, em campo destacado no sítio do respectivo tribunal, sistema para recebimento de denúncias de assédio eleitoral nas relações de trabalho, as quais deverão ser encaminhadas imediatamente às autoridades competentes, em especial ao Ministério Público do Trabalho e ao Ministério Público Eleitoral (MPE); e *iv)* que o magistrado, ao verificar indícios de prática de crime eleitoral nos autos trabalhistas, deverá comunicar à autoridade competente para a persecução criminal cabível.

Em vista dos procedimentos instituídos, depreende-se que tais medidas visam garantir maior celeridade e efetividade no andamento de processos judiciais que versem sobre assédio eleitoral nas relações de trabalho, bem como na apuração de denúncias.

A Resolução CSJT nº 355 ainda apresenta outro ponto de destaque. Ao contextualizar que é vedada a prática do assédio eleitoral no âmbito das relações de trabalho, a Convenção nº 111 da OIT é citada como fonte normativa, nos seguintes termos:

(...) considerando que a Convenção n.º 111 da Organização Internacional do Trabalho – OIT proíbe, em seu artigo. I, “a”, “toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão”.¹⁰

Assim, para o presente estudo, considera-se relevante pontuar que o CSJT está ligado ao Tribunal Superior do Trabalho e possui competência para atuar como órgão central do

⁹ BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. TRABALHO. **Resolução CSJT nº 355**. Brasília, DF, abr. 2023, p.1.

¹⁰ *Ibidem*, p. 3.

sistema da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, de modo que as decisões por ele proferidas possuem força vinculante.¹¹

Ante o exposto, a problemática da presente pesquisa gira em torno da seguinte indagação: considerando que as decisões proferidas pelo Conselho possuem força vinculante e que a Convenção nº 111 da OIT foi utilizada como fonte normativa para asseverar a vedação à prática do assédio eleitoral no âmbito das relações de trabalho, é possível afirmar que elas também têm sido incorporadas nos julgados sobre a matéria?

A fim de responder o questionamento que norteia o presente estudo, será analisada a amostra jurisprudencial, metodologicamente selecionada.

1. ASSÉDIO ELEITORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

1.1. A vedação ao assédio eleitoral

No presente tópico, pretende-se analisar de forma pormenorizada as contribuições doutrinárias e legislativas acerca do conceito do assédio eleitoral nas relações de trabalho.

Inicialmente, cumpre destacar que a Constituição Federal assegura a todos os cidadãos a liberdade de consciência, de expressão e de orientação política, conforme consignado nos artigos 1º, incisos II e V; e 5º, incisos VI, VIII.¹²

¹¹ O Regimento Interno do Conselho Superior da Justiça do Trabalho prevê a competência de supervisão ao órgão e também a sua centralidade. Veja-se: art. 1º: “O Conselho Superior da Justiça do Trabalho funciona junto ao Tribunal Superior do Trabalho, com atuação em todo o território nacional, cabendo-lhe a supervisão administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, como órgão central do sistema, cujas decisões têm efeito vinculante”. (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Resolução Administrativa n. 1909, de 20 de junho de 2017. Alterado pela Resolução Administrativa n. 2400, de 5 de dezembro de 2022.** Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 2261, p. 1, 3 jul. 2017)

¹² Constituição Federal, art. 1º: A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: II - a cidadania; e III - a dignidade da pessoa humana. 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: VI - é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias; e VIII - ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei.

Por sua vez, estas liberdades visam a proteção do livre exercício da cidadania, marcada em sua essência pelo sufrágio universal e pelo voto direto e secreto, consagrados no artigo 14, *caput*, da Carta Constitucional.¹³

Apesar destes direitos serem constitucionalmente assegurados, o que se observa no contexto fático é uma intensa violação, especialmente no âmbito das relações de trabalho.

Nessa perspectiva, faz-se necessário destacar que o impedimento ou embaraço ao exercício do direito ao voto, a concessão ou promessa de benefício ou vantagem em troca do voto, bem como o uso de violência ou ameaça com o intuito de coagir alguém a votar ou não votar em determinado candidato, são práticas que configuram crimes eleitorais, conforme disposto nos artigos 297, 299 e 301 da Lei nº 4.737, de 15 de julho de 1965 (Código Eleitoral).¹⁴

Art. 297. Impedir ou embaraçar o exercício do sufrágio:
Pena - Detenção até seis meses e pagamento de 60 a 100 dias-multa.

Art. 299. Dar, oferecer, prometer, solicitar ou receber, para si ou para outrem, dinheiro, dádiva, ou qualquer outra vantagem, para obter ou dar voto e para conseguir ou prometer abstenção, ainda que a oferta não seja aceita:
Pena - reclusão até quatro anos e pagamento de cinco a quinze dias-multa.

Art. 301. Usar de violência ou grave ameaça para coagir alguém a votar, ou não votar, em determinado candidato ou partido, ainda que os fins visados não sejam conseguidos:
Pena - reclusão até quatro anos e pagamento de cinco a quinze dias-multa.

Em relação ao delito previsto no artigo 297 do Código Eleitoral, o bem jurídico tutelado é a liberdade de votar. A conduta de impedir “*pode ocorrer através de ações concretas voltadas à manutenção do eleitor em cárcere privado, sequestro, tortura, etc*”¹⁵, enquanto a de embaraçar “*se dá pela colocação de obstáculos e dificuldades*”.

No que se refere ao crime previsto no artigo 299 do Código Eleitoral, o bem jurídico tutelado é o livre exercício do direito do voto, a fim de que seja afastada o comércio ilícito de

¹³ Constituição Federal, art. 14: A soberania popular será exercida pelo sufrágio universal e pelo voto direto e secreto, com valor igual para todos, e, nos termos da lei, mediante: [...]

¹⁴ BRASIL. Lei nº 4.737, de 15 de julho de 1965. Institui o Código Eleitoral. Brasília, DF.

¹⁵BRASIL. Tribunal Regional Eleitoral do Rio de Janeiro. Código eleitoral comentado e legislação complementar. Rio de Janeiro: EJE/SAD/CADOC 2012. ISBN 978-85-65915-00-7, p. 346.

votos. Este delito é punido tanto na corrupção ativa, por meio da prática das condutas de “*dar, oferecer ou prometer*”, quanto na modalidade de corrupção passiva “*solicitar ou receber*”.¹⁶

Quanto ao crime previsto no artigo do 301 do Código Eleitoral, o bem jurídico tutelado é a liberdade de voto. Na prática da conduta tipificada, o emprego da violência pode ocorrer “*(...) de forma física, vis absoluta, ou moral, vis compulsiva. O agente, usando de força física, brutalidade, por exemplo, é relacionado ao especial fim de agir; ou seja, obriga a votar ou evitar votar em determinado candidato ou legenda*”, Ainda, “*(...) a coação moral impõe à vítima o emprego de grave ameaça para a realização ou não do ato de votar*”.¹⁷

Segundo o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, quando esses crimes são “*(...) praticados no ambiente de trabalho ou em razão da relação de trabalho, tais condutas configuram assédio eleitoral laboral, ensejando a responsabilização do(a) assediador(a) na esfera trabalhista*”.¹⁸

Nesse ponto, pela leitura dos dispositivos legais mencionados, constata-se que não há uma previsão específica e tampouco uma conceituação exata do crime de assédio eleitoral no ambiente de trabalho. Em vista disso, as contribuições doutrinárias e as produzidas pelos órgãos atuantes no combate do assédio eleitoral nas relações de trabalho são essenciais para a compreensão deste fenômeno.

1.2. A caracterização do assédio eleitoral nas relações de trabalho

Conforme destacado anteriormente, através da Resolução CSJT n° 355, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho instituiu procedimentos administrativos a serem adotados em ações judiciais que versem sobre o assédio eleitoral nas relações de trabalho. Para subsidiar as medidas regulamentadas, foram considerados os conceitos destacados abaixo:

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.

¹⁶ Ibidem, p. 349.

¹⁷ Ibidem, p. 353.

¹⁸ BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. TRABALHO. **Resolução CSJT n° 355**. Brasília, DF, abr. 2023, p.2.

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.¹⁹

Assim, infere-se que a prática do assédio eleitoral no âmbito das relações de trabalho pressupõe a existência de condutas abusivas praticadas pelo assediador (coação, intimidação, ameaça, humilhação, constrangimento, manipulação do voto, apoio, orientação ou manifestação política) e que elas ocorram contra os/as trabalhadores/as nas dependências da empresa ou em situações relacionadas ao trabalho.

De certo, a descrição das condutas que essa modalidade de assédio não é taxativa, especialmente porque a lógica da sistemática trabalhista visa a proteção do trabalhador, o que se extrai do próprio conceito do princípio da proteção. Nesse sentido, segundo o professor Mauricio Godinho Delgado:

O princípio tutelar influi em todos os segmentos do Direito Individual do Trabalho, influenciando na própria perspectiva desse ramo ao se construir, desenvolver-se e atuar como direito. Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesses obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. Na verdade, pode-se afirmar que sem a ideia protetivo-retificadora, o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente.²⁰

A partir das noções trazidas por este princípio, basilar para o direito individual do trabalho, tem-se que que no caso concreto, existe uma tendência maior de que as condutas descritas como caracterizadoras do assédio eleitoral nas relações de trabalho sejam analisadas sob uma perspectiva mais ampla, a fim de verificar se a situação fática insere-se ou não no conceito do crime eleitoral analisado.

No que concerne a afirmação de que as condutas não são taxativas, na pesquisa desenvolvida por Nayana Shirado²¹, a autora concebe o conceito de assédio a partir da seguinte perspectiva:

¹⁹ BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. TRABALHO. **Resolução CSJT nº 355**. Brasília, DF, abr. 2023, p. 4.

²⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. rev. ampl. São Paulo: LTr, 2019, pp. 233-234.

²¹ SHIRADO, Nayana. Assédio eleitoral no ambiente de trabalho: a ingerência do empregador na escolha política do empregado. **Revista de Jurisprudência do Tribunal Regional Eleitoral do Amazonas**, Manaus, n. 15, 2015, p. 11.

Assim, por se tratar de uma modalidade de assédio, pode-se afirmar que está associado à ideia de coagir, impor, pressionar o trabalhador, pouco importando o liame contratual (efetivo ou temporário), ou o tomador do serviço (entidade privada ou pública), com o objetivo de fazer aderir a determinados grupos políticos, obter-lhe voto e/ou apoio a candidatos no interesse do assediante, contra a vontade do assediado, ou ainda associado à conduta de fazer adotar determinadas posturas político-ideológicas contrárias às da vítima.

Pela definição apresentada, é possível observar que o assédio eleitoral nas relações de trabalho configura-se a partir da prática das seguintes ações: “*coagir, impor, pressionar*” e que tenha as seguintes finalidades: *i)* obtenção de voto e/ou apoio a candidatos de interesse do assediador; *ii)* que o voto e/ou apoio seja obtido contra a vontade do assediado; ou *iii)* que o assediado adote posturas político-ideológicas contrárias às que deseja.

Ainda, depreende-se que a autora considera que o assédio eleitoral nas relações de trabalho está ligado à existência de uma relação formal de emprego, no sentido de que ela afirma que não importa se o trabalhador, vítima do assédio, seja efetivo ou temporário ou se o trabalho esteja sendo prestado para um tomador de serviço (entidade pública ou privada).

Nesse ponto, ao comparar o conceito apresentado acima e aquele apresentado pelo CSJT, é possível constatar uma divergência, a qual está relacionada sobre a necessidade ou não de existir uma relação formal de emprego para que seja constatada a prática do assédio eleitoral laboral.

A divergência mencionada existe na medida em que, ao definir o contexto em que ocorre a prática do assédio, o Conselho utiliza as expressões “*no âmbito das relações de trabalho*”, “*no local de trabalho*” e “*situações relacionadas ao trabalho*”, enquanto a autora apresenta o conceito considerando três modalidades contratuais decorrentes da relação emprego, quais sejam: trabalho efetivo, trabalho temporário ou trabalho prestado para um tomador de serviço.

A distinção entre relação de trabalho e relação de emprego é bastante discutida pelos doutrinadores do campo do direito do trabalho. Para Carlos Henrique Bezerra Leite²², a própria redação do artigo 114 da Constituição Federal demonstra a opção legislativa do constituinte originário em estabelecer uma distinção entre os dois tipos de relação.

²² LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. – 15. ed. – São Paulo : SaraivaJur, 2023. ISBN: 978-65-5362-696-6.

Na visão do autor, a relação de emprego é aquela que “(...) poderá implicar o surgimento do dissídio, ou melhor, da lide individual entre “trabalhador” e empregador”.²³ De outro lado, a relação de trabalho refere-se “(...) a qualquer outro tipo de relação jurídica, exceto a de emprego, cuja controvérsia, por força da EC 45/04 (que deu nova redação ao art. 114 da CF), também passou a ser da competência da Justiça do Trabalho”.²⁴

Assim, a relação de trabalho seria o gênero, do qual a relação de emprego faz parte, ou seja, “(...) a expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.)”.²⁵

Em vista do exposto, no que pese as definições de assédio eleitoral laboral concebidas pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho e por Nayana Shirado serem de grande valia para o estudo do assédio eleitoral no ambiente de trabalho e não serem excludentes, mas complementares, a divergência apresentada revela-se necessária para a compreender que se é o empregado e/ou o trabalhador o sujeito passível de sofrer esta modalidade de assédio.

Considerando a ampliação da competência da Justiça do Trabalho, a partir da promulgação da Emenda Constitucional nº 45/2004, por meio da qual os trabalhadores não empregados passaram a ter o direito de discutir os direitos decorrentes da relação de trabalho por meio da utilização do procedimento trabalhista, revela-se prudente ponderar que o assédio eleitoral laboral pode atingir tanto trabalhadores quanto empregados.

No contexto do assédio eleitoral nas relações de trabalho, outro ponto de questionamento refere-se à possibilidade desta modalidade de assédio também ser praticada no serviço público ou se é inerente à iniciativa privada.

O artigo 300 do Código Eleitoral²⁶ tipifica que constitui crime o servidor público utilizar-se da condição de autoridade para coagir alguém a votar ou não votar em determinado

²³ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. – 15. ed. – São Paulo : SaraivaJur, 2023. ISBN: 978-65-5362-696-6, p. 91.

²⁴ *Ibidem*, p. 91.

²⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. rev. ampl. São Paulo: LTr, 2019, p. 334.

²⁶ BRASIL. **Lei nº 4.737, de 15 de julho de 1965**. Institui o Código Eleitoral. Brasília, DF.

candidato ou partido, inclusive com possibilidade de agravamento da pena se o delito for praticado por membro ou funcionário da Justiça Eleitoral.

Art. 300. Valer-se o servidor público da sua autoridade para coagir alguém a votar ou não votar em determinado candidato ou partido:

Pena - detenção até seis meses e pagamento de 60 a 100 dias-multa.

Parágrafo único. Se o agente é membro ou funcionário da Justiça Eleitoral e comete o crime prevalecendo-se do cargo a pena é agravada.

Trata-se, portanto, de crime próprio²⁷ que poderá ser praticado por qualquer servidor público, mesmo que não esteja envolvido com funções relacionadas ao serviço eleitoral. Este delito possui dupla subjetividade passiva, a vítima poderá ser qualquer pessoa, desde que investido na condição de eleitor e também o Estado²⁸.

Assim, em razão da criminalização da conduta pelo Código Eleitoral, é possível verificar que o assédio eleitoral também poderá ocorrer no âmbito do serviço público, vez que um servidor pode utilizar-se de sua autoridade para coagir qualquer eleitor, inclusive outro colega, ou outro servidor hierarquicamente subordinado.

Outro ponto de destaque no estudo sobre o tema refere-se à dimensão subjetiva do trabalhador. Nesse ponto, na Nota Técnica 001/2022²⁹, emitida pela Coordenadoria de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (COORDIGUALDADE), o conceito do assédio eleitoral nas relações de trabalho é apresentando a partir de uma perspectiva subjetiva do trabalhador.

Para a Coordenadoria, o assédio moral eleitoral refere-se a um comportamento abusivo que viola a dignidade do trabalhador, sujeitando-o a constrangimentos e humilhações, com o objetivo de obter o envolvimento emocional da vítima em relação a práticas ou comportamentos políticos específicos durante as eleições.

²⁷ Segundo Nucci, “ (...) são próprios os crimes que exigem sujeito ativo especial ou qualificado, isto é, somente podem ser praticados por determinadas pessoas”. (NUCCI, Guilherme de Souza. Manual de direito penal : volume único. 19. ed., Rio de Janeiro : Forense, 2023, p. 156).

²⁸ BRASIL. Tribunal Regional Eleitoral do Rio de Janeiro. **Código eleitoral comentado e legislação complementar**. Rio de Janeiro: EJE/SAD/CADOC 2012. ISBN 978-85-65915-00-7

²⁹ BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Nota Técnica COORDIGUALDADE n° 001/2022**. Brasília, out. 2022.

De fato, o aspecto subjetivo é um elemento que deve ser considerado, sobretudo porque o direito ao voto livre está intrinsecamente ligado a questões políticas, filosóficas, morais, religiosas, portanto de ordem individual.

Nesse ponto, Nayana Shirado³⁰ pontua que a conduta do assediador tem o objetivo de atingir a estabilidade psicológica da vítima e se materializa a partir de condutas que comprometem todo o ambiente organizacional:

Em se tratando de assédio eleitoral no ambiente de trabalho, a conduta de natureza psicológica materializa-se em comportamentos, palavras, gestos, atos do assediante para coagir a vítima a votar em candidato por ele apoiado ou prestar-lhe apoio político, impactando não só na imagem do trabalhador perante os colegas, como também na saúde de todo o ambiente organizacional. É o caso, por exemplo, de assediador que massacra psicologicamente a vítima entre seus pares, com a afirmação de que ela não teria competência intelectual para estar em determinado cargo público ou empregada em certo ramo de atividade, se não fosse a indicação do candidato ou do próprio assediante. Tachada de “incompetente”, “imprestável”, “burra”, “ingrata”, a vítima tem sua autoestima devastada.

A partir do trecho destacado, nota-se que o impacto psicológico no trabalhador é um efeito relevante a ser considerado na análise do estudo do assédio eleitoral no ambiente de trabalho, pois, o trabalhador submetido a essa situação encontra-se em um constante dilema, exercer plenamente a sua cidadania, por meio do voto livre e secreto, ou manter o seu emprego e subsistência.

Ante o exposto neste tópico, foi possível observar que apesar do tema do assédio eleitoral nas relações de trabalho não ser novo na sociedade brasileira, não há uma tipificação expressa do delito e tampouco previsão específica na legislação trabalhista.

1.3. Modalidades de assédio eleitoral nas relações de trabalho

Na pesquisa desenvolvida por Nayana Shirado, a autora discorre a respeito das modalidades de assédio eleitoral laboral, destacando a existência de três subdivisões do conceito: *i)* assédio eleitoral vertical; *ii)* assédio eleitoral horizontal; e *iii)* assédio eleitoral misto.

³⁰ SHIRADO, Nayana. Assédio eleitoral no ambiente de trabalho: a ingerência do empregador na escolha política do empregado. *Revista de Jurisprudência do Tribunal Regional Eleitoral do Amazonas*, Manaus, n. 15, 2015, pp. 25-26.

1.3.1. Assédio eleitoral vertical

A caracterização do assédio vertical vincula-se à existência de uma estrutura hierarquizada, em que haja um superior hierárquico e um trabalhador subordinado. Nesta modalidade, o assédio pode se manifestar de duas formas distintas: ascendente e descendente.

Segundo a autora, “(...) na primeira, o sujeito assediador é o superior hierárquico em face do subordinado, enquanto na segunda, ocorre o inverso, é o subordinado quem investe contra o superior hierárquico”.³¹

Para Shirado, não se admite a forma descendente no assédio eleitoral vertical nas relações de trabalho, pois a prática do assédio eleitoral está condicionada a um desequilíbrio econômico entre os sujeitos (trabalhador e patrão/empregador e empregado).

Assim, considerando que na maior parte das relações de trabalho, o trabalhador possui um poder aquisitivo significativamente inferior ao do patrão, essa situação “(...) obstaculiza a ingerência do empregado na escolha do candidato que será apoiado pela empresa”.³²

1.3.2. Assédio eleitoral horizontal

O assédio horizontal ocorre em situações em que a subordinação e a hierarquização não se fazem presentes.

Para Nayana Shirado, o assédio eleitoral horizontal nas relações de trabalho pode se manifestar, inclusive, entre colegas de trabalho.

Para exemplificar essa modalidade de assédio, a autora traz como exemplo a situação em que dois colegas são indicados por um mesmo candidato, sendo que o assédio praticado por um deles em relação a outro “(...) poderá gerar um efeito ricochete no outro, de modo que

³¹ SHIRADO, Nayana. Assédio eleitoral no ambiente de trabalho: a ingerência do empregador na escolha política do empregado. *Revista de Jurisprudência do Tribunal Regional Eleitoral do Amazonas*, Manaus, n. 15, 2015, p.28.

³² *Ibidem*, p.29.

*o colega tomará a posição de assediador, passando a coagir o outro a votar ou prestar apoio político ao candidato que lhes proporcionou a benesse laboral”.*³³

1.3.3. Assédio eleitoral misto

A última classificação apresentada é o assédio eleitoral misto, nessa modalidade existe uma duplicidade de assediadores. A conduta assediadora é praticada tanto pelos colegas que estão na mesma posição, quanto pelo superior hierárquico. Para a autora, a prática do assédio eleitoral misto é percebida quando “(...) a empresa ou a repartição pública é a “base eleitoral” ou ainda o “comitê político” do candidato, local de onde irradiam comportamentos atinentes à obtenção do voto ou ao apoio político de funcionários a todo custo”.³⁴

1.4. Os direitos políticos e a limitação ao poder diretivo do empregador

A partir das concepções doutrinárias e legislativas apresentadas, é possível compreender que a prática do assédio eleitoral nas relações de trabalho não necessariamente dependerá da existência de uma relação de emprego.

No entanto, ocorrendo a prática do assédio em uma relação de emprego, há a presença do elemento fático-jurídico da subordinação e, conforme visto, a subordinação se manifesta a partir de dois aspectos.

De um lado está a subordinação jurídica, que consiste na condição do empregado de se submeter ao comando do empregador. Do outro, está a possibilidade de o empregador exercer o seu poder empregatício.

Segundo Maurício Godinho Delgado, o poder empregatício configura como um dos efeitos mais importantes do contrato de trabalho e se manifesta em quatro dimensões: *i)* diretiva; *ii)* regulamentar; *iii)* fiscalizatória; e *iv)* disciplinar. O poder empregatício concentra

³³ SHIRADO, Nayana. Assédio eleitoral no ambiente de trabalho: a ingerência do empregador na escolha política do empregado. *Revista de Jurisprudência do Tribunal Regional Eleitoral do Amazonas*, Manaus, n. 15, 2015, p. 29.

³⁴ *Ibidem*, p. 29.

“um conjunto de prerrogativas de grande relevo socioeconômico, que favorecem, regra geral, a figura do empregador, conferindo-lhe enorme influência no âmbito do contrato e da própria sociedade”.³⁵

No que pese as diferentes formas de manifestação, no presente estudo, o enfoque é sobre o poder diretivo, também denominado como poder organizativo ou poder de comando, que pode ser caracterizado como:

(...) o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à organização da estrutura e espaço empresariais internos, inclusive o processo de trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, com a especificação e orientação cotidianas no que tange à prestação de serviços.³⁶

Para Amauri Mascaro do Nascimento, o poder de direção se manifesta por meio de três poderes: o de organizar, o de controlar e o disciplinar, sendo uma *“(...) faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como a atividade do empregado, em decorrência do contrato de trabalho, deve ser exercida”*.³⁷

Por sua vez, Nilson de Oliveira Nascimento pontua que apesar da doutrina trabalhista reconhecer que o poder diretivo é exercido pelo empregador, não há um consenso doutrinário acerca do conceito deste instituto. Em sua visão, o poder diretivo do empregador se manifesta da seguinte forma:

(...) o empregador, na qualidade de detentor dos meios de produção, alia o seu capital ao trabalho humano e obtém, através (sic) do contrato individual de trabalho, a disposição da força de trabalho alheio. Desse fato deriva uma consequência importante: empresário passa a deter autoridade sobre a pessoa dos trabalhadores que admite a serviço da empresa. E assim, como empregador, passa a deter o poder diretivo sobre a atividade profissional dos empregados, dirigindo-a e subordinando-a de acordo com os fins colimados pela empresa.³⁸

³⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. rev. ampl. São Paulo: LTr, 2019, p. 789.

³⁶ Ibidem, p. 792.

³⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro **Curso de direito do trabalho : história e teoria geral do direito do trabalho : relações individuais e coletivas do trabalho** / Amauri Mascaro Nascimento. – 26. ed. – São Paulo : Saraiva, 2011, p. 694.

³⁸ NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **O poder diretivo do empregador e os direitos fundamentais do trabalhador na relação de emprego**. 2008. Tese (Doutorado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2008, p. 81.

O autor, ainda, pontua que o poder diretivo não é absoluto, vez que sofre restrições, tanto pelos direitos fundamentais, quanto pela legislação trabalhista, normas e regulamentos internos e também pelo contrato de trabalho. Nesse ponto, ao dispor sobre a vedação da prática do assédio eleitoral nas relações de trabalho, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho³⁹ defende que o poder diretivo é limitado pelos direitos fundamentais:

(...) considerando que o poder diretivo do empregador é limitado pelos direitos fundamentais da pessoa humana, não podendo tolher o exercício dos direitos de liberdade, de não discriminação, de expressão do pensamento e do livre exercício do direito ao voto secreto, sob pena de se configurar abuso de direito, violando o valor social do trabalho, fundamento da República (CRFB/88, art. 1º, inciso IV), também previsto como direito social fundamental (CRFB/88, arts. 6º e 7º) e como fundamento da ordem econômica (CRFB/88, art. 170, caput, e art. 190).

No mesmo sentido, em nota técnica, o MPT destacou que as condutas de assédio eleitoral praticadas pelos empregadores ofendem o direito fundamental previsto no artigo 5º, inciso II, da CF, bem como violam o pluralismo público e a configuração republicana de Estado Democrático de Direito:

(...) A interferência do empregador nas orientações pessoais, políticas, filosóficas ou eleitorais do empregado ofende o art. 5º, caput e inciso II, da Constituição Federal de 1988, e contraria a configuração republicana de Estado Democrático de Direito (art. 1º, incisos III e V), pois fundado no pluralismo político e na coexistência de distintas interpretações políticas e filosóficas no seio social. Referida liberdade de consciência e de orientação política por parte dos empregados, foi reafirmada pela reforma trabalhista (13.467/2017), na medida em que atribui à comissão de representantes de empregados a atribuição de “assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical”. (CLT, art. 510-B, inciso V).⁴⁰

Neste ponto, faz-se necessário destacar que a promulgação da Constituição Federal constituiu um marco histórico, pois representou a tentativa de consolidação da democracia no Brasil, ampliou os direitos e garantias individuais e sociais, fortaleceu a participação popular e estabeleceu os princípios fundamentais para a organização do Estado brasileiro.

Segundo Alexandre de Moraes, afirmar que o Estado Democrático de Direito é caracterizador do Estado Constitucional, significa dizer que “(...) o Estado se rege por normas democráticas, com eleições livres, periódicas e pelo povo, bem como o respeito das autoridades públicas aos direitos e às garantias fundamentais que é proclamado”.⁴¹

³⁹ BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. TRABALHO. **Resolução CSJT nº 355**. Brasília, DF, abr. 2023, p. 2.

⁴⁰ Ibidem, p. 4.

⁴¹ MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 39. ed, Barueri, São Paulo: Atlas, 2023, p. 5.

Para subsidiar tal afirmação, o jurista cita como exemplos a redação do artigo 1º da CF, que, em seu parágrafo único, instituiu o princípio democrático ao dispor que “(...) *todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição*” e também a redação do artigo 14 ao prever que “(...) *a soberania popular será exercida pelo sufrágio universal e pelo voto direto e secreto, com valor igual para todos, e, nos termos da lei, mediante: I – plebiscito; II – referendo; III – iniciativa popular*”.⁴²

Nesse ponto, no que se refere aos direitos políticos, destaca-se que eles visam garantir a participação do povo na condução da política nacional. Para Alexandre de Moraes, eles são “(...) *o conjunto de regras que disciplina as formas de atuação da soberania popular*”.⁴³

Gilmar Mendes e Paulo Gonet afirmam que “(...) *os direitos políticos formam a base do regime democrático (...)*”⁴⁴, sendo que, a amplitude da expressão - direitos políticos - abarca os direitos de participação no processo eleitoral/político, ao sufrágio universal, bem como ao voto periódico, livre, direto e secreto.

Assim, tem-se que os direitos políticos são os direitos fundamentais inerentes à participação dos cidadãos na vida política do Estado e também podem ser compreendidos como instrumentos da democracia semidireta.

A democracia semidireta ou participativa é um regime democrático em que o povo exerce o poder diretamente e por meio de seus representantes. Trata-se de um sistema híbrido, com características da democracia direta e indireta. Esse regime é adotado no Brasil, uma vez que o ordenamento jurídico prevê institutos típicos da democracia semidireta, como o plebiscito, o referendo e a iniciativa popular de leis.

Insta salientar que a doutrina divide os direitos políticos em duas classificações: *i*) direitos políticos positivos; e *ii*) direitos políticos negativos.

⁴² BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF.

⁴³ MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 39. ed, Barueri, São Paulo: Atlas, 2023, p. 297.

⁴⁴ MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de direito constitucional**. – 7. ed. rev. e atual. – São Paulo : Saraiva, 2012, p. 978.

Primeiramente, no que concerne aos direitos políticos positivos, estes estão relacionados à participação ativa dos indivíduos na vida política do Estado, por exemplo, o exercício do sufrágio.

Por outro lado, direitos políticos negativos dizem respeito às normas que limitam o exercício da cidadania, ou seja, que impedem a participação dos indivíduos na vida política, por exemplo, as inelegibilidades e as hipóteses de perda e suspensão dos direitos políticos.

Em relação aos direitos políticos positivos, a essência deles é o artigo 14 da Constituição Federal, vez que esse dispositivo constitucional prevê instrumentos para legitimar a participação ativa dos cidadãos, pelo exercício do sufrágio universal.

Destaca-se que o sufrágio e o voto não são sinônimos. O direito de sufrágio compreende tanto a capacidade eleitoral ativa (direito de alistar como eleitor e poder votar), quanto à capacidade eleitoral passiva (direito de ser votado e de se eleger a algum cargo público).

Segundo Gilmar Mendes e Paulo Gonet⁴⁵, existem duas modalidades de sufrágio: *i*) o sufrágio universal; e *ii*) o sufrágio restrito/qualificativo. A primeira se manifesta quando o direito de votar é concedido amplamente a todos os cidadãos, sem distinções. Enquanto na segunda, o direito de votar é restrito apenas a uma parcela da população e está condicionado ao preenchimento de condições especiais, por exemplo, a Constituição Republicana de 1891 qualificava o voto a depender da renda do indivíduo. Por sua vez, o voto consiste no instrumento para o exercício do sufrágio.

No que se refere aos direitos políticos negativos, conforme destacado, estes se referem às normas que restringem a participação ativa dos indivíduos na esfera política, como as inelegibilidades e as hipóteses de perda e de suspensão de direitos políticos.

Na obra de Gilmar Mendes e Paulo Gonet, os autores elencam as causas de inelegibilidades previstas na Carta Magna, destacando que são inelegíveis os não alistáveis, ou seja, os estrangeiros e os conscritos (indivíduos que estão prestando serviço militar

⁴⁵ MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de direito constitucional**. – 7. ed. rev. e atual. – São Paulo : Saraiva, 2012.

obrigatório). Em relação aos analfabetos, apesar de serem alistáveis e, conseqüentemente, poderem votar, eles não podem se eleger, sendo esses casos denominados pela doutrina como hipóteses de inelegibilidade absoluta.

Ainda, nos termos do artigo 14, §7º, da CF, são inelegíveis, no território de jurisdição do titular, o cônjuge e os parentes consanguíneos ou afins, até o segundo grau ou por adoção, do Presidente da República, de Governador de Estado ou Território, do Distrito Federal, de Prefeito ou de quem os haja substituído dentro dos seis meses anteriores ao pleito, salvo se já titular de mandato eletivo e candidato à reeleição.

Em vista do exposto, considerando a existência dos direitos políticos positivos e negativos e que a Constituição Federal assegura a todos os cidadãos a liberdade de consciência, de expressão e de orientação política e que estas liberdades visam a proteção do exercício do sufrágio universal, é possível afirmar que esses dispositivos legais ao mesmo tempo que se constituem como direitos, também podem ser compreendidos como um “*contraponto jurídico*” ao exercício poder diretivo pelo empregador.⁴⁶

2. NOVAS E VELHAS PRÁTICAS DO ASSÉDIO ELEITORAL

2.1. Os resquícios do Coronelismo e as Eleições Gerais de 2022

A prática do assédio eleitoral não se trata de um fenômeno novo na sociedade brasileira, vez que possui raízes tanto no Império quanto na República Velha, entre os anos de 1889 e 1930.

Na notável obra desenvolvida por Victor Nunes Leal, o jurista descreve o coronelismo como “(...) o resultado da superposição de formas desenvolvidas do regime representativo a

⁴⁶ Segundo Maurício Godinho Delgado, esse contraponto jurídico surge a partir da promulgação da Constituição Federal, com a nova gama de direitos da personalidade do trabalhador. O jurista defende que a contraposição entre os direitos da personalidade e o poder empregatício do empregador pode ser solucionado por meio da “(...) atenuação, racionalização e civilização do poder empregatício, que tem de passar a se harmonizar à relevância dos princípios, regras e institutos constitucionais que asseguram a tutela aos direitos de personalidade do ser humano partícipe da relação de emprego no polo obreiro”. (DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. rev. ampl. São Paulo: LTr, 2019, p. 838.)

*uma estrutura econômica e social inadequada (...)*⁴⁷ e marcado pelo compromisso e pela troca de proveitos entre o poder público e os senhores de terras.

Segundo o autor, o desenvolvimento do coronelismo esteve atrelado a elementos centrais, como a estrutura agrária, mais presente no interior do Brasil, bem como pela figura do coronel, responsável por comandar os lotes de votos de cabresto.

Para Carmen Gabrielli e William Eufrásio, na prática do coronelismo, os coronéis exerciam amplo controle sobre os eleitores, pois inexistia a exigência do voto secreto. Desse modo, segundo os autores, o voto de cabresto operava-se na medida em que os eleitores vinculados ao curral eleitoral “(...) eram obrigados a votarem nos candidatos impostos pelos coronéis, através (sic) de seus jagunços, que usavam de coerção moral e física, caso os eleitores fossem de encontro às ordens coronelísticas”⁴⁸.

Apesar do assédio eleitoral nas relações de trabalho não ser uma prática nova na sociedade brasileira, no último ano, esse fenômeno ganhou grande destaque nas mídias sociais e veículos de comunicação de todo o país, especialmente em razão da quantidade expressiva de denúncias.

Em razão disso, no presente tópico, pretende-se analisar o assédio eleitoral laboral nas Eleições Gerais de 2022. Para subsidiar este estudo, serão considerados os dados apresentados pelo MPT no Relatório de Atividades - Assédio Eleitoral Eleições 2022⁴⁹.

Conforme consta no relatório, as primeiras denúncias de assédio eleitoral surgiram em maio de 2022 e persistiram até após o resultado das eleições.

⁴⁷ LEAL, Victor Nunes. **Coronelismo, enxada e voto : o município e o regime representativo no Brasil**. São Paulo: Companhia das Letras, 7. ed., 2012, p. 23.

⁴⁸ OLIVEIRA, Carmen Gabrielli Ferreira de; PEREIRA, William Eufrásio Nunes. Coronelismo e direito eleitoral na Velha República. **Revista Interface**. Natal/RN – v.13 n° 2, ago a dez 2016, p. 2.

⁴⁹ BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Relatório de Atividades - Assédio Eleitoral Eleições 2022**. Brasília, nov. de 2022. Disponível em: https://www.tse.jus.br/++theme++justica_eleitoral/pdfjs/web/viewer.html?file=https://www.tse.jus.br/comunicacao/arquivos/relatorio-assedio-eleitoral-eleicoes-2022-do-mpt-em-15-12.2022/@@download/file/TSE-relatorio-atividades-assedio-eleitoral-eleicoes-2022-mpt-versao-final.pdf>. Acesso em 10 abr. 2023.

Os dados apurados no Relatório possuem como marco inicial as primeiras denúncias e como termo final o dia 07.11.2022, data em que houve a constituição do Gabinete de Transição Governamental.

O MPT aponta que a maior parte das denúncias foram registradas após o primeiro turno das eleições e envolviam, majoritariamente, o pleito para Presidência da República.

Nesse sentido, até o dia 03.10.2022, um dia após a data de votação do primeiro turno, haviam sido registradas 68 denúncias e 52 empresas estavam sob investigação.

Em 29.10.2022, um dia antes da votação do 2º turno, haviam sido registradas 2.360 denúncias e 1.808 empresas e pessoas eram investigadas, sendo que o dia com maior registro de denúncias foi 28.10.2022, em que foram contabilizadas 265.

Tratando-se de uma perspectiva regional, até o primeiro turno, a Região Sul registrava o maior número de denúncias. No entanto, esse cenário mudou no segundo turno, pois houve um aumento expressivo de denúncias registradas na Região Sudeste, especialmente em Minas Gerais e São Paulo.

A fim de que se possa visualizar com maior precisão as informações apresentadas, colaciona-se abaixo a tabela elaborada pelo MPT, na qual há a indicação dos Estados, número de denúncias e quantidade de empresas investigadas, no período mencionado anteriormente.

Tabela 1 - Relação de registro de denúncias e empresas ou pessoas investigadas por Estado⁵⁰

Estado	Denúncias	Empresas ou pessoas investigadas	
1	Minas Gerais	607	433
2	São Paulo	315	258
3	Paraná	311	223
4	Rio Grande do Sul	262	195
5	Santa Catarina	214	169
6	Rio de Janeiro	131	96
7	Paraíba	97	80
8	Goiás	81	71
9	Mato Grosso	90	65
10	Rio Grande do Norte	70	54
11	Bahia	59	51
12	Pernambuco	59	48
13	Ceará	51	44
14	Espírito Santo	61	40
15	Pará	50	39
16	Distrito Federal	46	37
17	Piauí	42	37
18	Mato Grosso do Sul	38	36
19	Alagoas	55	35
20	Tocantins	63	26
21	Sergipe	30	22
22	Maranhão	19	19
23	Rondônia	25	19
24	Amazonas	3	3
25	Roraima	3	3
26	Acre	1	1
27	Amapá	1	1
Total	2838	2137	

Analisando as informações da Tabela 1, é possível inferir que ao todo foram registradas 2.838 denúncias e 2.137 empresas ou pessoas foram investigadas. A divergência entre os números de denúncias e empresas/pessoas investigadas deriva do fato de que houve mais de uma denúncia em face da mesma empresa/pessoa.

Além disso, a Tabela também indica os três estados com maior número de denúncias e investigados, quais sejam: Minas Gerais, São Paulo e Paraná.

Considerando essas informações, faz-se necessário destacar que esses entes federativos estão localizados nas regiões mais desenvolvidas do país.

Conforme consta no Atlas do Desenvolvimento Humano no Brasil, os Estados de Minas Gerais, São Paulo e Paraná ocupam, respectivamente, as posições 9^a, 2^a e 5^a no *ranking* de Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHM).

⁵⁰ BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Relatório de Atividades - Assédio Eleitoral Eleições 2022**. Brasília, nov. de 2022, p. 12.

O IDHM “(...) é uma medida composta de indicadores de três dimensões do desenvolvimento humano: longevidade, educação e renda”⁵¹. Visto isso, constata-se que os três Estados com a maior quantidade de denúncias e investigados estão entre os dez entes federativos com maior índice de desenvolvimento humano do país.

Esse é somente um dos diferentes aspectos que podem ser analisados para buscar identificar as razões pelas quais essas localidades concentram numerosos casos de assédio eleitoral.

Outro aspecto importante nesta análise refere-se à quantidade de eleitores aptos a votarem em cada um dos três Estados. Assim, a fim de obter este dado, foi realizada pesquisa na base de dados do TSE, denominada Eleitorado Mensal⁵².

Para tanto, foram realizadas três buscas diferentes. Na primeira, no campo de busca foram utilizados os seguintes filtros: *i*) ano: 2022; *ii*) mês: outubro; *iii*) país: Brasil; *iv*) região: Sudeste; *v*) UF: Minas Gerais; *vi*) Município: todos; e *vii*) Zona: todas. Na segunda, apenas o filtro da UF foi alterado para São Paulo. Na terceira busca, o filtro da região foi alterado para Sul e o da UF para Paraná. Desse modo, foram obtidos os seguintes dados:

Tabela 2 - Relação de eleitores aptos a votarem nas Eleições Gerais de 2022 e os três estados com maior quantidade de denúncias de assédio eleitoral

Unidade da Federação	Quantidade de eleitores aptos (outubro/2022)
Minas Gerais	16.290.870
São Paulo	34.667.793
Paraná	8.475.632
TOTAL	59.434.295

Considerando que a base de dados informa que o eleitorado brasileiro apto a votar em outubro de 2022 correspondia a 155.756.933, tem-se que Minas Gerais, São Paulo e Paraná abarcavam aproximadamente 38,15% do eleitorado nacional.

⁵¹ ATLAS BRASIL. Ranking. Disponível em: <http://www.atlasbrasil.org.br/ranking>. Acesso em: 23 jun. 2023.

⁵² <https://sig.tse.jus.br/ords/dwapr/seai/r/sig-eleitor-eleitorado-mensal/eleitorado-mensal>

Relacionando as informações apresentadas, é possível inferir que os três estados com a maior quantidade de denúncias e investigados de assédio eleitoral laboral não apenas estão entre os Estados com maior índice de desenvolvimento do país, como também abarcam quase 40% do eleitorado nacional.

Essas informações podem indicar que a grande concentração de denúncias nessas três localidades decorre tanto da elevada quantidade de eleitores, quanto por esses Estados terem elevados índices de desenvolvimento, o que pode indicar que os eleitores têm acesso mais amplo à informação e aos canais de denúncia.

Nesse ponto, o Relatório do MPT aponta que a quantidade elevada de denúncias em 2022 retrata “(...) o inconformismo da população com os atos assediadores, que, devidamente informada por meio das campanhas de conscientização sobre direitos trabalhistas e elementos que caracterizam o assédio eleitoral no trabalho, buscou os canais de denúncia do MPT”.⁵³

Ainda, tratando-se de uma perspectiva regional, o Relatório de Atividades apresentou a relação de denúncias e casos em investigação em cada região. Conforme pode ser visto na tabela extraída do documento e colacionada abaixo:

Tabela 3 - Relação de registro de denúncias e empresas ou pessoas investigadas por Região⁵⁴

Região	Denúncias	Empresas ou pessoas investigadas
Sudeste	1114	827
Sul	841	620
Nordeste	482	389
Centro-Oeste	255	209
Norte	146	92
Total	2838	2137

⁵³ BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Relatório de Atividades - Assédio Eleitoral Eleições 2022**. Brasília, nov. de 2022, p.10.

⁵⁴ BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Relatório de Atividades - Assédio Eleitoral Eleições 2022**. Brasília, nov. de 2022, p.13.

A partir da Tabela 3, constata-se que as três regiões com maior quantidade de denúncias são: Sudeste, Sul e Nordeste.

Considerando os aspectos analisados acima, foi realizada nova busca na base de dados do TSE, desta vez com enfoque nas informações a nível regional.

Para tanto, foram realizadas três buscas diferentes. Na primeira, no campo de busca foram utilizados os seguintes filtros: *i)* ano: 2022; *ii)* mês: outubro; *iii)* país: Brasil; *iv)* região: Sudeste; *v)* UF: Todas; *vi)* Município: todos; e *vii)* Zona: todas. Na segunda, apenas o filtro da região foi alterado para Sul. Na terceira busca, o filtro da região foi alterado para Nordeste. Desse modo, foram obtidos os seguintes dados:

Tabela 4 - Relação de eleitores aptos a votarem nas Eleições Gerais de 2022 e as três regiões com maior quantidade de denúncias de assédio eleitoral

Regiões	Quantidade de eleitores aptos (outubro/2022)
Sudeste	66.707.465
Sul	22.558.759
Nordeste	42.390.976
TOTAL	131.657.200

Assim, considerando que a base de dados informa que o eleitorado brasileiro apto a votar em outubro de 2022 correspondia a 156.454.011, tem-se que as regiões Sudeste, Sul e Nordeste abarcam aproximadamente 84,15% do eleitorado nacional, fator que é um dos elementos que explica a elevada concentração de denúncias nessas áreas.

O Relatório ainda aponta que após o resultado das Eleições Gerais de 2022 ainda foram registradas novas denúncias, sendo que na maior parte delas as denúncias decorriam das práticas das seguintes condutas: *i)* dispensa discriminatória em razão do voto ou do posicionamento político; e *ii)* assédio visando a participação em bloqueios das vias públicas ou em atos contra as instituições democráticas, em razão do resultado.

No que se refere ao bloqueio de vias públicas e participação em atos públicos, o MPT pontua o seguinte que as condutas mais praticadas foram: *i)* determinação de que os empregados se deslocassem para os locais de manifestação com os veículos empresariais; e *ii)* fechamento dos estabelecimentos para incentivar a participação nos atos públicos, o que inclusive poderia gerar o fretamento de ônibus para transporte dos empregados até o local dos atos.

Em vista do exposto, foi possível observar neste tópico a situação atípica experimentada nas Eleições Gerais de 2022, marcada pela expressividade de denúncias contra o assédio eleitoral nas relações de trabalho. Outrossim, também foi possível perceber que a prática desta modalidade de assédio pode ter diferentes causas, como a grande concentração de eleitores em Estados mais desenvolvidos.

2.2. A atuação do MPT no combate ao assédio eleitoral: contexto da eleições de 2022

Certamente a atuação do Ministério Público do Trabalho contribuiu para maior conscientização dos trabalhadores sobre a prática do assédio eleitoral nas relações de trabalho, o que por consequência, pode ter influenciado no aumento da quantidade de denúncias, vez que o primeiro passo a busca dos direitos é a percepção da lesão.

Nesse sentido, pretende-se analisar, brevemente, as principais medidas adotadas pelo MPT no combate ao assédio eleitoral nas relações de trabalho.

O Ministério Público do Trabalho é um ramo do Ministério Público da União, conforme previsto no artigo 128 da CF, e “(...) *tem como atribuição fiscalizar o cumprimento da legislação trabalhista quando houver interesse público, procurando regularizar e mediar as relações entre empregados e empregadores*”.⁵⁵

Conforme destacado no Relatório de Atividades⁵⁶, o combate ao assédio eleitoral pelo MPT contou com campanha institucional constante nas mídias em geral, bem como com

⁵⁵ BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **O Ministério Público do Trabalho**. Disponível em: <<https://mpt.mp.br/pgt/mpt-nos-estados>> Acesso em: 01.06.2023

⁵⁶ BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Relatório de Atividades - Assédio Eleitoral Eleições 2022**. Brasília, nov. de 2022.

ampla divulgação dos canais de denúncia das Procuradorias Regionais do Trabalho e da Ouvidoria do Ministério Público do Trabalho.

Além disso, foram elaborados documentos técnicos pela COORDIGUALDADE e notas públicas pelas Chefias Regionais. Outrossim, também foi realizada reunião com dirigentes sindicais, visando reforçar os termos da Recomendação nº 01/2022, a qual teve como objetivo alertar a respeito das consequências da prática de assédio eleitoral e formas de prevenção.

Internamente, visando maior celeridade e efetividade no combate ao assédio eleitoral nas relações de trabalho, o MPT encaminhou aos roteiros de atuação, modelos de ações civis públicas, termos de ajustamento de conduta, notificações recomendatórias, bem como foi disponibilizado na intranet do órgão, um campo específico sobre o tema, para que o material produzido possa ser incluído, inclusive decisões judiciais. Outro ponto de destaque consiste no fato de que o MPT disponibilizou capacitação para os magistrados acerca do assunto.

Por oportuno, ressalta-se que, recentemente, o MPT e o TSE celebraram um acordo de combate ao assédio eleitoral no ambiente de trabalho.⁵⁷

Em síntese, trata-se de um acordo de cooperação técnica firmado entre os órgãos para prevenir e reprimir o assédio eleitoral, a fim de que sejam adotadas ações conjuntas, sendo que, conforme extrai-se da cláusula segunda, os partícipes se comprometem dentre outras ações a: *i)* promover troca de informações e estudos sobre o tema; *ii)* encaminhar mutuamente notícias de irregularidades sobre o assunto, através de suas Ouvidorias, a fim de subsidiar investigações e ações judiciais; *iii)* realizar campanhas de conscientização e sensibilização da sociedade sobre a temática; e *iv)* expedir atos normativos para regulamentar o combate a essa modalidade de assédio.⁵⁸

A partir das medidas destacadas, percebe-se o intenso esforço do MPT no combate ao assédio eleitoral nas relações de trabalho, através de medidas integrativas junto às

⁵⁷ BRASIL. Tribunal Superior Eleitoral. **TSE e MPT celebram acordo para combate ao assédio eleitoral no ambiente de trabalho**, 16 de maio de 2023. Disponível em: <https://www.tse.jus.br/comunicacao/noticias/2023/Maio/tse-e-mpt-celebram-acordo-para-combate-ao-assedio-eleitoral-no-ambiente-de-trabalho>. Acesso em 19.06.2023.

⁵⁸ BRASIL. Tribunal Superior Eleitoral. **Acordo de Cooperação Técnica TSE nº 13/2023**, de 16 de maio de 2023.

Procuradorias Regionais do Trabalho, bem como perante o Tribunal Superior Eleitoral, o que evidentemente contribuiu para a difusão do tema na sociedade.

3. A PROTEÇÃO INTERNACIONAL CONTRA A DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

3.1. A Organização Internacional do Trabalho

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi fundada em 1919, por meio da celebração do Tratado de Versalhes. O contexto de sua institucionalização coincidiu com o término da Primeira Guerra Mundial (1914-1918), por conseguinte, foi um período marcado por intensas movimentações políticas e diplomáticas.

Conforme aponta Rodrigo de Carvalho Nippes⁵⁹, o período antecessor à fundação da OIT era marcado pelo “*ideal da social democracia*”. Nesse cenário, a OIT surge como uma “(...) *medida de grande significado e relevância, sobretudo por franquear o processo de internacionalização do Direito do Trabalho*”.⁶⁰

Importante ressaltar que a OIT é a única agência das Nações Unidas que possui estrutura tripartite, ou seja, os representantes de governos, organizações de empregadores e de trabalhadores participam de forma igualitária na Organização. Sendo que a sua missão consiste em promover oportunidades, a fim de que os trabalhadores “(...) *possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade*”.⁶¹

Atualmente, 187 Estados-membros, incluindo o Brasil, fazem parte das instâncias da OIT. Insta salientar que a Organização possui uma agenda de trabalho decente que se ampara em quatro objetivos estratégicos, quais sejam: *i*) definir e promover normas e princípios e direitos fundamentais no trabalho; *ii*) criar maiores oportunidades de emprego e renda

⁵⁹ NIPPES, Rodrigo de Carvalho. **A Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a formulação do diálogo social/tripartismo no Chile: o Chilevalora**. 2017. 152 f. Tese (Doutorado em Ciência Política) -Universidade Federal Fluminense, Rio de Janeiro, 2017.

⁶⁰ Ibidem, p. 6.

⁶¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Conheça a OIT**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm>. Acesso em 15 jun. 2023.

decentes para mulheres e homens; *iii*) melhorar a cobertura e a eficácia da proteção social para todos; e *iv*) fortalecer o tripartismo e o diálogo social.⁶²

O trabalho desenvolvido pela OIT pode ser analisado a partir de três eixos: *i*) a Conferência Internacional do Trabalho; *ii*) o Conselho de Administração; e *iii*) o Escritório Internacional do Trabalho.

Em relação ao primeiro, destaca-se que é nas conferências em que ocorrem a produção de normas internacionais e políticas gerais da OIT, sendo que, anualmente, é realizada uma conferência em Genebra para este fim.

No que concerne ao segundo eixo, ao Conselho de Administração da OIT incumbe a tomada de decisões a respeito das políticas da instituição, bem como a elaboração do programa e orçamento, os quais são submetidos à apreciação na Conferência.

Por último, o Escritório Internacional concentra todas as atividades gerais da Organização.

Segundo a própria OIT, o Conselho de Administração e o Escritório Internacional têm apoio de comitês tripartites para a realização de suas atividades, além de comitês especializados em “(...) *treinamento profissional, desenvolvimento de gestão, segurança e saúde no trabalho, relações industriais, educação dos trabalhadores e problemas especiais de mulheres e jovens trabalhadores*”.⁶³

Com base nas considerações apresentadas, é possível constatar que a OIT possui uma ampla estrutura e organização voltada para proteção dos direitos dos trabalhadores, o que é visto, tanto na produção das normas internacionais, por meio da elaboração das Convenções e Recomendações, quanto na fiscalização da implementação dessas normas.

⁶²ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Conheça a OIT**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm>. Acesso em 15 jun. 2023.

⁶³ Ibidem.

Nesse ponto, faz-se necessário destacar que na Conferência Internacional do Trabalho (CIT), os Estados-membros se fazem representar por uma delegação, composta por 4 delegados: 2 do governo, 1 representando os empregadores e 1 representando os trabalhadores.

Conforme já destacado, todos os delegados participam da conferência em igualdade de condições, ou seja, todos podem de se expressar livremente e também possuem direito de voto. A OIT destaca que, comumente, é observada uma divergência entre os votos das três categorias de delegados, mas que isso não impede que as decisões sejam tomadas por maioria ou unanimidade.⁶⁴

Assim, na CIT são elaboradas as normas internacionais do trabalho, expressas nas Convenções e Recomendações. Segundo a OIT, as Convenções “(...) são tratados internacionais que, uma vez adotadas pela Conferência, estão abertos à ratificação pelos Estados-membros”.⁶⁵ Enquanto as Recomendações “(...) destinam-se a orientar a ação nacional, mas não estão abertas à ratificação e não são juridicamente vinculativas”.⁶⁶

Frisa-se que o processo de ratificação da Convenção pelos Estados-membros cria uma obrigação de que as normas internacionais dispostas no tratado sejam aplicadas por cada um de seus entes. Esta é a razão pela qual a OIT possui um sistema de controle normativo, cujo objetivo consiste na efetiva implementação das Convenções Internacionais ratificadas.

Na atividade de supervisão da efetiva implementação das normas internacionais, a OIT se vale de dois mecanismos para essa finalidade, quais sejam: *i*) o sistema regular de supervisão; e *ii*) os procedimentos especiais.⁶⁷

Assim, em relação ao sistema regular de supervisão, a OIT examina, periodicamente, os relatórios apresentados pelos Estados-membros, nos quais cada Estado indica as medidas que vêm sendo adotadas para implementação das normas. Enquanto os procedimentos

⁶⁴ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Sobre a Conferência Internacional do Trabalho.** Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/WCMS_740928/lang--pt/index.htm. Acesso em 15 jun. 2023.

⁶⁵ Ibidem.

⁶⁶ Ibidem.

⁶⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Aplicação e promoção das Normas Internacionais do Trabalho.** Disponível em: <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/lang--en/index.htm>. Acesso em 15 jun.2023.

especiais, pela própria terminologia, referem-se a três procedimentos específicos de supervisão, sendo eles: *i*) procedimento para representações, que está ligado à aplicação das convenções ratificadas; *ii*) procedimento para reclamações, também ligado à aplicação das convenções ratificadas; e *iii*) procedimento especial para reclamações ligadas à liberdade sindical, o que é feito através do Comitê de Liberdade Sindical.⁶⁸

Ante o exposto, considerando a relevância do processo de ratificação das Convenções Internacionais e que o trâmite pode variar de acordo com a legislação pátria de cada Estado-membro, analisa-se no próximo subtópico como é o processo de ratificação das Convenções Internacionais da OIT pelo Brasil.

3.2. O processo de ratificação das Convenções Internacionais

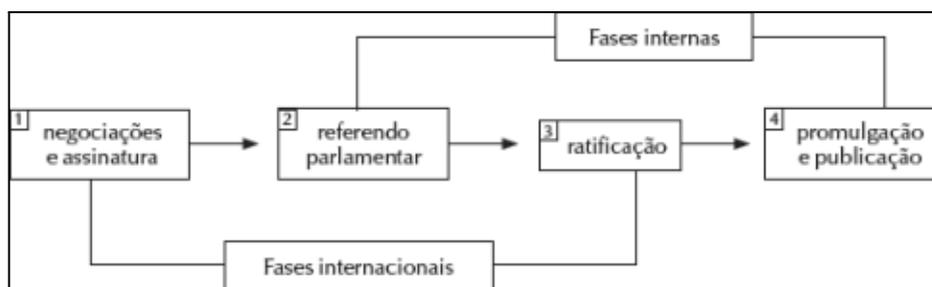
Conforme aponta a OIT, “(...) a ratificação de uma convenção ou protocolo da OIT por qualquer um de seus 187 Estados-membros é um ato soberano e implica sua incorporação total ao sistema jurídico, legislativo, executivo e administrativo do país em questão, tendo, portanto, um caráter vinculante”.⁶⁹

O rito de incorporação possui a seguinte ordem: *i*) negociações e assinatura; *ii*) referendo parlamentar; *iii*) ratificação; e *iv*) promulgação e publicação. As fases *i*) e *iii*) ocorrem no plano internacional, já as fases *ii*) e *iv*) são fases internas. Conforme destacado na imagem abaixo:

⁶⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Aplicação e promoção das Normas Internacionais do Trabalho**. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/lang--en/index.htm>. Acesso em 15 jun.2023.

⁶⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Normas Internacionais de Trabalho**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/lang--pt/index.htm>. Acesso em 15 jun. 2023.

Figura 1 - O processo de ratificação dos tratados internacionais⁷⁰



Inicialmente, insta salientar que o processo de incorporação de tratados internacionais no Brasil conta com a participação do Poder Executivo e também do Poder Legislativo, vez que a Constituição Federal estabeleceu no artigo 84, incisos VII e VIII, as competências privativas do Presidente da República para “(...) *manter relações com Estados estrangeiros e acreditar seus representantes diplomáticos*” e “(...) *celebrar tratados, convenções e atos internacionais, sujeitos a referendo do Congresso Nacional*”.⁷¹

Em relação ao Poder Legislativo, a CF estabeleceu no artigo 49, I, que compete exclusivamente ao Congresso “(...) *resolver definitivamente sobre tratados, acordos ou atos internacionais que acarretem encargos ou compromissos gravosos ao patrimônio nacional*”.⁷²

Nesse sentido, apesar do dispositivo constitucional estabelecer que o Congresso Nacional possui esta competência exclusiva, a expressão “*resolver definitivamente*” não significa que o Congresso tenha competência para ratificar, uma vez que a competência do Parlamento é limitada a aceitar ou rejeitar o tratado assinado pelo Executivo.

Frisa-se que o papel do Congresso Nacional, na segunda fase, consiste em aprovar ou rejeitar o tratado assinado pelo Executivo. De modo que a ratificação consiste em um ato do Chefe do Executivo.

Conforme aponta Paulo Henrique Farias Nunes, “(...) *o processo de ratificação tem início com o envio do tratado pelo Presidente da República ao Congresso Nacional*”.⁷³

⁷⁰ MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Direito dos tratados**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014, p. 94.

⁷¹ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF.

⁷² BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF.

⁷³ FARIA NUNES, Paulo Henrique. O problema da ratificação e da denúncia dos tratados internacionais no sistema constitucional brasileiro. **Cuest. Const.**, Ciudad de México, n. 22, jun. 2010, p.119.

O documento poderá ser acompanhado de mensagem presidencial e de uma Exposição de Motivos, elaborada pelo Ministro de Relações Exteriores, via de regra o envio do texto não é obrigatório.

Segundo o autor, na hipótese de o Presidente da República perceber que não há apoio suficiente para a aprovação pelo Congresso Nacional, o Chefe do Executivo poderá retardar ou suspender o envio do tratado e, inclusive, aguardar uma próxima legislatura.⁷⁴

Todavia, tratando-se de ratificação de uma Convenção Internacional da OIT, o parágrafo 5º do art. 19 da Constituição da OIT determina que as convenções adotadas devem ser submetidas à aprovação interna em um ano a contar do encerramento da conferência que as tenham aprovado, ou excepcionalmente num prazo máximo de dezoito meses.⁷⁵

Nesse sentido, superada a fase de negociação e assinatura, o que nas Convenções Internacionais da OIT ocorre na Conferência Internacional do Trabalho, a fase de referendo parlamentar segue o rito previsto no artigo 64 da Constituição Federal. Assim, a aprovação do tratado internacional estará sujeita a votação nas duas casas do Congresso Nacional, iniciando pela Câmara dos Deputados.

Nesse ponto, José Francisco Rezek observa que a "*(...) aprovação do Congresso implica, nesse contexto, a aprovação de uma e outra das suas duas casas. Isto vale dizer que a eventual desaprovação no âmbito da Câmara dos Deputados põe termo ao processo, não havendo por que levar a questão ao Senado em tais circunstâncias*".⁷⁶

Destaca-se que a deliberação pelo Congresso Nacional poderá implicar na aprovação do tratado, na íntegra ou parcialmente, ou em sua rejeição. Para tanto, o resultado é contabilizado pela maioria simples, conforme previsto no artigo 47 da CF que assim dispõe: "*(...) salvo disposição constitucional em contrário, as deliberações de cada Casa e de suas*

⁷⁴ FARIA NUNES, Paulo Henrique. O problema da ratificação e da denúncia dos tratados internacionais no sistema constitucional brasileiro. **Cuest. Const.**, Ciudad de México, n. 22, jun. 2010.

⁷⁵ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia)**. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Acesso em: 15 jun. 2023.

⁷⁶ REZEK, José Francisco. **Direito internacional público, curso elementar**. São Paulo, Saraiva, 1998, p.69.

*Comissões serão tomadas por maioria dos votos, presente a maioria absoluta de seus membros”.*⁷⁷

Destaca-se que em se tratando de tratado internacional que verse sobre direitos humanos, o rito para aprovação poderá ser o geral ou aquele previsto no artigo 5º, parágrafo 4º, da CF, por meio do qual, a aprovação é condicionada à votação em dois turnos em cada uma das Casas Legislativas por pelo menos três quintos de seus membros.

Segundo Paulo Henrique Farias Nunes, após a aprovação do tratado pelo Congresso Nacional, “(...) o presidente do Senado finalizará o procedimento de ratificação interna mediante um decreto legislativo”.⁷⁸

Assim, concluída a fase de referendo parlamentar, incumbe ao Presidente da República prosseguir com a ratificação internacional e posterior promulgação.

A ratificação “(...) consiste na expressão definitiva do consentimento de um Estado perante os demais signatários, após o cumprimento de todos os requisitos impostos pelo ordenamento jurídico nacional”.⁷⁹

Enquanto a promulgação, última etapa da fase de ratificação dos tratados internacionais, é realizada por meio de despacho presidencial.

Apesar de não haver previsão constitucional e legislativa que assegure a necessidade deste ato pelo ser praticado pelo Presidente da República, trata-se de “(...) *práxis no Brasil, cuja finalidade é dar publicidade interna à expressão definitiva do consentimento do Estado brasileiro e permitir que os tratados tenham validade no direito nacional*”.⁸⁰

⁷⁷ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF.

⁷⁸ FARIA NUNES, Paulo Henrique. O problema da ratificação e da denúncia dos tratados internacionais no sistema constitucional brasileiro. **Cuest. Const.**, Ciudad de México, n. 22, jun. 2010, p.121.

⁷⁹ Ibidem, p.121.

⁸⁰ Ibidem, p. 122.

3.3. A Convenção nº 111 da OIT e a vedação à discriminação no ambiente de trabalho

Conforme anunciado na introdução, a presente pesquisa tem como objetivo analisar a repercussão da Convenção nº 111 nos julgados em matéria de assédio eleitoral.

Assim, para melhor compreensão do tema, bem como visando identificar as normas internacionais que vedam a prática do assédio eleitoral nas relações de trabalho, analisa-se neste subtópico as contribuições da Convenção nº 111 da OIT sobre o assunto.

A Convenção nº 111 da OIT (C111) foi aprovada na 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho em 1958, entrando em vigor no plano internacional em 15.06.1960. Em relação a sua vigência interna, foi promulgada em 19.01.1968, através do Decreto nº 62.150, posteriormente revogado pelo Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019, que consolidou a relação de convenções e recomendações da OIT ratificadas pelo Brasil.⁸¹

Segundo José Augusto de Carvalho Neto, a Convenção nº 111 da OIT possui grande relevância no que se refere a proteção do trabalhador contra práticas de discriminação, cujo principal objetivo é “(...) *permitir que todos tenham igualdade de condições para o exercício de capacidades, ou seja, o exercício de suas capacidades em condições isonômicas, não em sentido de habilidade, mas em sentido de oportunidade*”.⁸²

Nesse sentido, a Convenção nº 111 conceitua em seu artigo 1º, alíneas a e b, o que é a discriminação e como ela se opera no âmbito do emprego ou profissão:

Art. 1º. Para os fins da presente convenção o termo “discriminação” compreende:

a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

⁸¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **C111 - Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em 16 jun. 2023.

⁸² NETO, José de Carvalho. **A Convenção 111 da OIT como instrumento de proteção dos direitos fundamentais: uma análise de sua aplicação na jurisprudência do TST**. 2014. 108 f. Tese (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito do Sul de Minas, Minas Gerais, 2014, p. 34.

b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

A partir da análise do dispositivo mencionado, constata-se que ao conceituar o que é a discriminação, o referido tratado internacional acaba por também indicar quais práticas discriminatórias são vedadas no âmbito das relações de emprego e profissionais.

Nesse sentido, tem-se que a discriminação consiste em uma distinção, exclusão ou preferência, que pode estar relacionada à raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social.

Ademais, para configuração da discriminação, deve haver também o objetivo de alterar a igualdade de oportunidade ou tratamento entre os empregados ou profissionais.

Assim, retomando ao tema de análise da presente pesquisa, depreende-se do dispositivo mencionado que a discriminação também pode ocorrer em razão da opinião política, o que, conforme já visto, configura como prática do assédio eleitoral.

Diante disso, ao realizar uma interpretação sobre o texto do artigo 1º, alínea a, da Convenção nº 111 da OIT, é possível inferir que a referida norma internacional veda a prática do assédio eleitoral no âmbito do trabalho.

4. A INCORPORAÇÃO DA CONVENÇÃO Nº 111 DA OIT NOS JULGADOS SOBRE ASSÉDIO ELEITORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

4.1. Metodologia para levantamento dos julgados

Conforme destacado anteriormente, a Convenção nº 111 da OIT dispõe sobre normas internacionais de grande relevância em matéria de proteção contra a discriminação e o assédio no ambiente de trabalho.

Nesse sentido, conforme já apresentado, o problema da presente pesquisa tem como ponto de partida o fato de que o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, ao dispor sobre o

assédio eleitoral nas relações de trabalho, utilizou a Convenção nº 111 da OIT como fonte normativa para asseverar a vedação à prática desta modalidade de assédio.

Assim, considerando que as decisões proferidas pelo Conselho possuem força vinculante para a primeira e segunda instâncias, pretende-se analisar se a Convenção também tem sido incorporada nos julgados sobre o assédio eleitoral nas relações de trabalho.

A fim de responder a esta indagação, o acervo jurisprudencial analisado se limitou aos Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª, 3ª e 9ª Região, que abarcam, respectivamente, os Estados de Minas Gerais, São Paulo e Paraná, os três entes federativos com maior quantidade de denúncias nas Eleições Gerais de 2022, conforme descrito no “subtópico 3.1”.

A escolha da pesquisa nesses tribunais justifica-se na medida que, havendo maior quantidade de denúncias nesses Estado, a hipótese é de que tenham sido ajuizadas mais ações judiciais nesses TRTs, o que permitirá uma análise mais ampla sobre o assunto.

O levantamento jurisprudencial foi realizado através dos Portais de Jurisprudência dos Tribunais.⁸³ Desse modo, os argumentos de pesquisa consideraram as seguintes palavras: “convenção 111”, “OIT”, “assédio eleitoral”; “assédio”, “eleições”, “convenção 111 da OIT” e “assédio moral eleitoral”.

Na busca foram considerados todos os processos, físicos e os incluídos no PJe, bem como todos os documentos (acórdão, decisão e sentença), a fim de que se possa examinar com maior amplitude os resultados encontrados.

Em relação ao recorte temporal, este foi limitado ao período de 01.05.2022 a 30.06.2023, quando foi finalizada a coleta jurisprudencial. Quanto ao termo inicial, a data remonta às primeiras denúncias registradas pelo Ministério Público do Trabalho, conforme apresentado no “subtópico 3.1”.

⁸³ Sistema de busca do TRT3: <https://juris.trt3.jus.br/juris/consultaBaseCompleta.htm>. Acesso em 30/06/2023.
Sistema de busca do TRT2: <https://juris.trt2.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em 30/06/2023.
Sistema de busca do TRT9: <https://www.trt9.jus.br/pesquisa-jurisprudencia/home>. Acesso em 30/06/2023.

Ainda, cumpre esclarecer, que neste estudo optou-se por analisar o contexto do assédio eleitoral nas Eleições Gerais de 2022, em razão da notável repercussão nacional das denúncias. Assim, tem-se que o período selecionado para coleta jurisprudencial abarca os contextos pré-eleitoral e pós-eleitoral.

4.2. Resultados e análise dos dados

Inicialmente, destaca-se que o sistema de busca do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região é automatizado para pesquisar somente os acórdãos proferidos pelo Tribunal, assim, após busca pelos argumentos de pesquisa, foram encontrados 3 resultados.

O primeiro deles refere-se ao acórdão proferido pela Décima Turma nos autos do processo nº 0010194-36.2023.5.03.0134⁸⁴. Na ocasião, foi dado parcial provimento ao recurso ordinário interposto pelo trabalhador para acrescentar o pagamento de indenização por danos morais, decorrente de assédio eleitoral. Apesar da Turma ter reconhecido a prática do assédio eleitoral, a Convenção nº 111 da OIT não foi utilizada como fonte normativa para justificar o entendimento exarado pelo colegiado.

O segundo resultado encontrado refere-se ao acórdão proferido pela Sexta Turma nos autos do processo nº 0010128-14.2023.5.03.0148⁸⁵. Na ocasião, o trabalhador pleiteava a reforma da sentença para que fosse reconhecida a prática do assédio eleitoral e, por conseguinte, o pagamento de indenização por danos morais. Ao julgar o recurso ordinário, a Turma entendeu pela inocorrência da prática abusiva e negou provimento. Após análise da íntegra do acórdão, não foi verificada qualquer referência à Convenção nº 111 da OIT.

O terceiro resultado encontrado refere-se ao acórdão proferido pela Sétima Turma nos autos do processo nº 0010117-09.2023.5.03.0043⁸⁶. Na ocasião, o empregador buscava a reforma da sentença que o condenou ao pagamento de indenização por danos morais em razão

⁸⁴ Disponível na íntegra em:
<https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010194-36.2023.5.03.0134/2#033b4f5>.
Acesso em 30/06/2023.

⁸⁵ Disponível na íntegra em:
<https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010128-14.2023.5.03.0148/2#610f1ad>.
Acesso em 30/06/2023.

⁸⁶ Disponível na íntegra em:
<https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010117-09.2023.5.03.0043/2#add4e69>.
Acesso em 30/06/2023.

da configuração da prática do assédio eleitoral. O colegiado manteve a condenação, reconhecendo a prática de conduta abusiva. Todavia, a Convenção nº 111 da OIT não foi mencionada.

No que pese a busca não ser automatizada para pesquisa das sentenças e decisões proferidas em primeira instância, em divulgação na página do Tribunal⁸⁷ consta atualização referente à decisão proferida nos autos da Ação Civil Pública nº 0010905-73.2022.5.03.0070⁸⁸. Na ocasião, o Juízo da Primeira Vara do Trabalho de Passos deferiu o pedido liminar, após constatada a prática do assédio eleitoral laboral. Todavia a Convenção nº 111 da OIT não foi mencionada.

Ainda cumpre registrar que na obra de Guilherme Feliciano e Luciana Conforti⁸⁹, os autores fazem menção à Ação Civil Pública nº 0011163-18.2022.5.03.0027⁹⁰, que tramitou na 2ª Vara de Betim. Desse modo, apesar da sentença proferida não ter sido encontrada pelo sistema do TRT3, analisa-se o seu conteúdo a fim de garantir maior amostra de pesquisa. Nesse ponto, ao identificar a ocorrência da prática do assédio eleitoral laboral, o juiz mencionou a Convenção nº 111 da OIT. Veja-se:

(...) O assédio eleitoral, objeto da demanda em análise, ocorre quando o empregador coage, intimida, ameaça, pressiona, humilha, constrange seus trabalhadores no intuito de influenciar ou manipular a orientação política, e direcionar o voto ao candidato do seu interesse. Trata-se, portanto, de conduta abusiva do empregador ou de representantes e prepostos seus, que viola a dignidade da pessoa humana do trabalhador, os valores sociais do trabalho, o pluralismo político, o dever de não discriminação (arts. 1º, III e IV, 3º, IV, 5º XLI, 5º, §3º, 7º, XXX da CF/88, Convenções 111 e 190 da OIT), a merecer, então, pronto repúdio da sociedade em geral, e atuação firme das autoridades competentes, notadamente do Poder Judiciário.

⁸⁷ BRASIL. Tribunal Regional da 3ª Região. **Justiça do Trabalho determina que entidades patronais retirem das redes sociais vídeo que incentiva assédio eleitoral em Passos**. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/justica-do-trabalho-determina-que-entidades-patronais- retirem-das-redes-sociais-video-que-incentiva-assedio-eleitoral-em-passos>. Acesso em 20 de jun. 2023.

⁸⁸ Disponível na íntegra em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010905-73.2022.5.03.0070/1#5556bb0>

⁸⁹ FELICIANO, Guilherme Guimarães; CONFORTI, Luciana Paula. Sobre o assédio eleitoral no ambiente de trabalho: as novas veredas do velho coronelismo à brasileira. Revista de Direito UNIFACS. São Paulo, n. 274, abr. 2023.

⁹⁰ Disponível na íntegra em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011163-18.2022.5.03.0027/1#f673873>. Acesso em 30/06/2023.

Em relação aos resultados obtidos no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, destaca-se que ao pesquisar os argumentos de pesquisa mencionados, obteve-se três resultados.

O primeiro é referente à Ação Civil Pública Cível nº 1001495-92.2022.5.02.0072⁹¹, ajuizada pelo MPT, que tramitou perante a 72ª Vara do Trabalho de São Paulo e o resultado em questão trata-se de decisão que julgou a tutela provisória pleiteada pelo Ministério Público do Trabalho. Assim, ao deferir o pedido liminar, o Juízo utilizou a Convenção nº 111 da OIT para dispor sobre o que configura ato de discriminação, conforme destaca-se abaixo:

(...) Enfim, qualquer distinção fundada em opinião política, que tenha como efeito “destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão” é ato de discriminação (1. “a”, Convenção 111 da OIT sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão).

O segundo resultado encontrado refere-se à sentença proferida nos autos do processo nº 1001168-03.2022.5.02.0314⁹². Sendo que o Juízo da 4ª Vara do Trabalho de Guarulhos julgou procedente o pedido de danos morais formulado pela trabalhadora, que sofreu imposição para participar de em grupo de aplicativo no *Whatsapp* e também em procedimentos de campanha eleitoral para candidato apoiado pelos gestores da empresa.

Apesar do deferimento do pedido, a Convenção 111 da OIT não foi utilizada como fonte normativa para análise do pedido.

O terceiro resultado obtido é referente à Ação Civil Pública nº 1001909-16.2022.5.02.0614⁹³, ajuizada pelo MPT e que tramitou perante a 14ª Vara do Trabalho de São Paulo. No caso em questão, a empresa obrigou os trabalhadores a usarem camiseta com mensagem estampada e slogan da propaganda eleitoral de determinado candidato à Presidência da República. Todavia, apesar do reconhecimento da prática do

⁹¹ Disponível na íntegra em:

<https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001495-92.2022.5.02.0072/1#e4f9fc1>. Acesso em 30/06/2023.

⁹² Disponível na íntegra em:

<https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001168-03.2022.5.02.0314/1#b3e7bb3>. Acesso em 30/06/2023.

⁹³ Disponível na íntegra:

<https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001909-16.2022.5.02.0614/1#40f7ef9>. Acesso em 30/06/2023.

assédio eleitoral nas relações de trabalho, a Convenção nº 111 da OIT também não foi utilizada como fonte normativa.

Em relação aos resultados obtidos no sistema do Tribunal Regional da 9ª Região, destaca-se que o sistema divide a busca em campos diferentes para acórdãos e sentenças. Assim, ao inserir os argumentos de pesquisa no campo do acórdão, foram obtidos cinco resultados.

O primeiro resultado refere-se ao Mandado de Segurança nº 0001636-58.2022.5.09.0000⁹⁴, no qual os desembargadores da Seção Especializada julgaram extinto o processo, pois o pedido era relacionado a imposição de obrigações de fazer e não fazer durante o período de campanha eleitoral. Tendo reconhecido que, passado o período eleitoral, perdeu-se o objeto da ação.

Os outros dois acórdãos encontrados referem-se aos Mandados de Segurança nº 0001539-58.2022.5.09.0000⁹⁵ e 0001637-43.2022.5.09.0000⁹⁶, nos quais os desembargadores da Seção Especializada julgaram extintos os processos, mantendo razões de decidir semelhantes à destacada acima, reconhecendo a perda de objeto da ação após ter passado o período eleitoral.

⁹⁴ MANDADO DE SEGURANÇA. ASSÉDIO ELEITORAL. CAMPANHA PARA CANDIDATO POLÍTICO. PERDA DO OBJETO. Considerando que a segurança pretendida objetivava a imposição de obrigações de fazer e não fazer relativas ao período de campanha eleitoral de 2022, transcorrido tal período ocorre a perda superveniente do objeto da presente ação. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (Seção Especializada). Acórdão: 0001636-58.2022.5.09.0000. Relator: MARCUS AURELIO LOPES. Data de julgamento: 18/04/2023. Publicado no DEJT em 26/04/2023. Disponível em: <<https://url.trt9.jus.br/rzxv0>>. Acesso em 30/06/2023.

⁹⁵ MANDADO DE SEGURANÇA IMPETRADO PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. INDEFERIMENTO DE TUTELA ANTECIPADA QUE OBJETIVAVA IMPOSIÇÃO À RECLAMADA (LITISCONSORTE) DE OBRIGAÇÕES DE FAZER E NÃO FAZER RELATIVAS AO PERÍODO DE CAMPANHA ELEITORAL. LIMINAR DEFERIDA. PERDA SUPERVENIENTE DE OBJETO. Observa-se que a segurança pretendida objetivava a imposição de obrigações de fazer e não fazer relativas ao período de campanha eleitoral, já esgotado, verificando-se, assim, perda de objeto da presente ação, sem prejuízo dos efeitos da liminar antes concedida, no período de sua vigência, para fins de multa, no caso de descumprimento, o que, de qualquer forma, deverá ser discutido no Juízo de origem. Mandado de Segurança extinto, sem julgamento do mérito (art. 485, VI, do CPC), face a perda superveniente de objeto. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (Seção Especializada). Acórdão: 0001539-58.2022.5.09.0000. Relator: ARCHIMEDES CASTRO CAMPOS JUNIOR. Data de julgamento: 09/05/2023. Publicado no DEJT em 31/05/2023. Disponível em: <<https://url.trt9.jus.br/ebe2p>>. Acesso em 30/06/2023.

⁹⁶ MANDADO DE SEGURANÇA. ELEIÇÕES DE 2022. PERDA DE OBJETO. EXTINÇÃO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO. Tratando-se de ação de segurança, postulando obrigações referentes às eleições de 2022, já ocorridas, verifica-se a perda do objeto do mandamus, por ausência superveniente do interesse processual do impetrante, acarretando a extinção do processo, sem resolução do mérito. Mandado de segurança não admitido. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (Seção Especializada). Acórdão: 0001637-43.2022.5.09.0000. Relator: NEIDE ALVES DOS SANTOS. Data de julgamento: 18/04/2023. Publicado no DEJT em 25/04/2023. Disponível em: <<https://url.trt9.jus.br/87lyu>>. Acesso em 30/06/2023.

Assim, destaca-se que em nenhum dos acórdãos obtidos fizeram menção à Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho.

A busca pelos argumentos de pesquisa no campo das sentenças gerou 7 resultados. Assim, destaca-se de forma breve as ações e a menção/ausência de referência à C111.

Na Ação Civil Pública nº 0000736-50.2022.5.09.0073⁹⁷, o Juízo do Trabalho de Ivaiporã reconheceu a existência de assédio eleitoral e determinou que a empresa pagasse indenização por danos morais coletivos no importe de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais). Ao indicar os fundamentos, a Convenção nº 111 da OIT foi mencionada, nos seguintes termos:

(...) Por sua vez, a Convenção 111 da OIT, ratificada pelo Brasil, define discriminação como “toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão” e estabelece o compromisso de formulação e aplicação de uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria.

Por sua vez, na Ação Civil Pública nº 0000511-27.2022.5.09.0656⁹⁸, o MPT requereu a desistência da ação após a oitiva das testemunhas, por ter sido constatado que não houve o assédio eleitoral.

A terceira sentença encontrada foi proferida nos autos da Ação Civil Pública nº 0000880-55.2022.5.09.0095⁹⁹, que tramitou perante a 1ª Vara do Trabalho de Foz do Iguaçu. Na ação foi reconhecida a prática do assédio eleitoral, sendo a empresa condenada ao pagamento de indenização por danos morais coletivos em R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais). Todavia, a Convenção nº 111 da OIT não foi mencionada.

⁹⁷ Disponível na íntegra em:

<https://www.trt9.jus.br/pesquisa-jurisprudencia/pesquisa/numero/0000736-50.2022.5.09.0073?abaSelecionada=sentencas>. Acesso em 30/06/2023.

⁹⁸ Disponível na íntegra em:

<https://www.trt9.jus.br/pesquisa-jurisprudencia/pesquisa/numero/0000511-27.2022.5.09.0656?abaSelecionada=sentencas>. Acesso em 30/06/2023.

⁹⁹ Disponível na íntegra em:

<https://www.trt9.jus.br/pesquisa-jurisprudencia/pesquisa/numero/0000880-55.2022.5.09.0095?abaSelecionada=sentencas>. Acesso em 30/06/2023.

A quarta sentença encontrada foi proferida nos autos do processo nº 0000019-23.2023.5.09.0002¹⁰⁰, tendo sido reconhecida a prática do assédio eleitoral, determinado o pagamento de indenização por danos morais. Apesar da Convenção nº 111 da OIT não ter sido citada, a sentença fez menção a Resolução nº 355 do CSJT, nos seguintes termos:

(...) Veja-se, o poder diretivo do empregador é limitado pelos direitos fundamentais da pessoa humana, não podendo tolher ou mesmo ameaçar o exercício dos direitos de liberdade, de não discriminação, de expressão do pensamento e do livre exercício do direito ao voto secreto, sob pena de se configurar abuso de direito, violando o valor social do trabalho, fundamento da República (CR/88, art. 1º, inciso IV).

Desse modo, a utilização do contrato de trabalho para o exercício ilícito de pressão relativa a escolha de um determinado candidato da preferência do empregador, é prática que viola a função social do contrato, conforme art. 5º, inciso XXIII, e art. 170, inciso III, da Constituição Federal.

Ainda, dispõe a Resolução nº 355, de 28 de abril de 2023 do CSJT quanto a prática de assédio eleitoral nas relações de trabalho, in verbis:

"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."

A quinta sentença encontrada, refere-se à Ação Civil Pública nº 0000895-24.2022.5.09.0095¹⁰¹, após o reconhecimento da prática do assédio eleitoral nas relações de trabalho, a empresa foi condenada ao pagamento de indenização por danos morais coletivos em R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais). Não foi mencionada a Convenção nº 111 da OIT.

A sexta sentença encontrada foi proferida nos autos do processo nº 0000828-93.2022.5.09.0019¹⁰², na oportunidade, não foi reconhecida a prática do assédio eleitoral, bem como não houve referência à Convenção nº 111 da OIT.

¹⁰⁰ Disponível na íntegra em:

<https://www.trt9.jus.br/pesquisa-jurisprudencia/pesquisa/numero/0000019-23.2023.5.09.0002?abaSelecionada=sentencas>. Acesso em 30/06/2023.

¹⁰¹ Disponível na íntegra em:

<https://www.trt9.jus.br/pesquisa-jurisprudencia/pesquisa/numero/0000895-24.2022.5.09.0095?abaSelecionada=sentencas>. Acesso em 30/06/2023.

¹⁰² Disponível na íntegra em:

<https://www.trt9.jus.br/pesquisa-jurisprudencia/pesquisa/numero/0000828-93.2022.5.09.0019?abaSelecionada=sentencas>. Acesso em 30/06/2023.

Por fim, o último resultado encontrado refere-se à sentença proferida nos autos do processo nº 0000441-49.2022.5.09.0643¹⁰³, sendo determinado o pagamento de multa no valor de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) e outras medidas para coibir a prática do assédio eleitoral, mas não houve menção à Convenção nº 111 da OIT.

Em vista das informações apresentadas, consolida na tabela abaixo a relação entre o número de resultados encontrados em cada um dos TRTs analisados e quantos julgados fazem menção à Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho.

Tabela 5 - Relação de julgados e menções à Convenção nº 111 da OIT

Tribunais analisados	Número de resultados encontrados	Menções à Convenção nº 111 da OIT
TRT3	5	1
TRT2	3	1
TRT9	7	1
TOTAL	15	3

Nesse sentido, com base nos dados apresentados acima, é possível constatar que, dentre os julgados analisados que abordam o assédio eleitoral nas relações de trabalho, somente 20% (vinte por cento) indicam a Convenção nº 111 da OIT como fonte normativa, o que demonstra uma baixa expressividade.

5. CONCLUSÃO

O presente estudo teve como objetivo analisar o fenômeno do assédio eleitoral, a partir da análise da incorporação da Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho nos julgados referentes a causas sobre o tema. Para tanto, foi considerado o contexto pré e pós-eleitoral das Eleições Gerais de 2022.

¹⁰³ Disponível na íntegra em: <https://www.trt9.jus.br/pesquisa-jurisprudencia/pesquisa/numero/0000441-49.2022.5.09.0643?abaSelecionada=sentencas>. Acesso em 30/06/2023.

A conclusão alcançada revelou que os três Estados com a maior quantidade de denúncias em 2022 - Minas Gerais, São Paulo e Paraná - representavam aproximadamente 84,15% do eleitorado nacional à época.

Em razão disso, o levantamento dos julgados limitou-se aos Tribunais Regionais do Trabalho referentes a estes três Estados, considerando critérios metodologicamente selecionados. Diante disso, foi possível verificar que dos 15 (quinze) julgados analisados, apenas três mencionaram a Convenção nº 111 da OIT como fonte normativa para fundamentação.

Apesar de a presente pesquisa ser uma amostra e não ter como propósito esgotar a discussão sobre o tema, ela traz uma importante reflexão acerca da dificuldade de incorporação das normas internacionais no ordenamento jurídico pátrio.

Especialmente no caso da Convenção nº 111 da OIT, foi constatado na presente pesquisa que se trata de tratado internacional incorporado pelo Brasil em 1968 e que, mesmo estando em vigor há tantos anos, não é frequentemente utilizado pelos magistrados e desembargadores nas demandas sobre assédio eleitoral, apesar de ser a norma internacional referência em discriminação nas relações de trabalho.

Nesse sentido, considerando que os julgados analisados versam sobre casos de assédio eleitoral nas relações de trabalho e que foi constatado que não há conceito específico na legislação trabalhista, tampouco tipificação específica no Código Eleitoral, observa-se que a ausência de aplicação da Convenção nestes casos representa um desequilíbrio normativo.

O desequilíbrio se manifesta na medida em que, tratando-se de um tratado internacional, a referida norma faz parte do ordenamento jurídico, encontrando-se acima da legislação ordinária, vez que não foi aprovada pelo rito qualificado no artigo 5º, §3º, da Constituição Federal. Assim, na ausência de conceito específico sobre discriminação em razão da opinião política e, considerando que a Convenção nº 111 da OIT trata especificamente sobre o assunto, observa-se que a sua aplicação no ordenamento jurídico brasileiro é imprescindível.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ATLAS BRASIL. **Ranking**. Disponível em: <http://www.atlasbrasil.org.br/ranking>. Acesso em: 23 jun. 2023.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho do Trabalho. **Resolução CSJT nº 355**. Brasília, abr. 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF.

BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**.

BRASIL. **Lei nº 4.737, de 15 de julho de 1965**. Institui o Código Eleitoral. Brasília, DF.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Nota Técnica COORDIGUALDADE nº 001/2022**. Brasília, out. 2022.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **O Ministério Público do Trabalho**. Disponível em: <<https://mpt.mp.br/pgt/mpt-nos-estados>> Acesso em: 01.06.2023

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Relatório de Atividades - Assédio Eleitoral Eleições 2022**. Brasília, nov. de 2022. Disponível em:

https://www.tse.jus.br/++theme++justica_eleitoral/pdfjs/web/viewer.html?file=https://www.tse.jus.br/comunicacao/arquivos/relatorio-assedio-eleitoral-eleicoes-2022-do-mpt-em-15-12.2022/@@download/file/TSE-relatorio-atividades-assedio-eleitoral-eleicoes-2022-mpt-versao-final.pdf>. Acesso em 10 abr. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional da 3ª Região. **Justiça do Trabalho determina que entidades patronais retirem das redes sociais vídeo que incentiva assédio eleitoral em Passos**.

Disponível em:

<https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/justica-do-trabalho-determina-que-entidades-patronais- retirem-das-redes-sociais-video-que-incentiva-assedio-eleitoral-em-passos>. Acesso em 20 de jun. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional Eleitoral do Rio de Janeiro. **Código eleitoral comentado e legislação complementar**. Rio de Janeiro: EJE/SAD/CADOC 2012. 876 p. ISBN 978-85-65915-00-7.

BRASIL. Tribunal Superior Eleitoral. **Acordo de Cooperação Técnica TSE nº 13/2023**, de 16 de maio de 2023.

BRASIL. Tribunal Superior Eleitoral. **Resolução Administrativa n. 1909, de 20 de junho de 2017**. Alterado pela Resolução Administrativa n. 2400, de 5 de dezembro de 2022. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 2261, p. 1, 3 jul. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior Eleitoral. **TSE e MPT celebram acordo para combate ao assédio eleitoral no ambiente de trabalho**, 16 de maio de 2023. Disponível em: <https://www.tse.jus.br/comunicacao/noticias/2023/Maio/tse-e-mpt-celebram-acordo-para-combate-ao-assedio-eleitoral-no-ambiente-de-trabalho>. Acesso em 19.06.2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. rev. ampl. São Paulo: LTr, 2019.

FARIA NUNES, Paulo Henrique. O problema da ratificação e da denúncia dos tratados internacionais no sistema constitucional brasileiro. **Cuest. Const.**, Ciudad de México, n. 22, p. 115-131, jun. 2010. Disponível em: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-91932010000100004&lng=es&nrm=iso. Acesso em 16 jun. 2023.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; CONFORTI, Luciana Paula. Sobre o assédio eleitoral no ambiente de trabalho: as novas veredas do velho coronelismo à brasileira. **Revista de Direito UNIFACS**. São Paulo, n. 274, abr. 2023.

LEAL, Victor Nunes. **Coronelismo, enxada e voto : o município e o regime representativo no Brasil**. São Paulo: Companhia das Letras, 7. ed., 2012.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. – 15. ed. – São Paulo : SaraivaJur, 2023. ISBN: 978-65-5362-696-6.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Direito dos tratados**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de direito constitucional**. – 7. ed. rev. e atual. – São Paulo : Saraiva, 2012.

MERÇON, Paulo. O mesmo e novo conceito. **Revista Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, v.56, n.86, p.141-162, jul./dez. 2012.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 39. ed, Barueri, São Paulo: Atlas, 2023.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho : história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho** / Amauri Mascaro Nascimento. – 26. ed. – São Paulo : Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **O poder diretivo do empregador e os direitos fundamentais do trabalhador na relação de emprego**. 2008. 267 f. Tese (Doutorado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2008.

NETO, José de Carvalho. **A Convenção 111 da OIT como instrumento de proteção dos direitos fundamentais: uma análise de sua aplicação na jurisprudência do TST**. 2014. 108 f. Tese (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito do Sul de Minas, Minas Gerais, 2014.

NIPPES, Rodrigo de Carvalho. **A Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a formulação do diálogo social/tripartismo no Chile: o Chilevalora**. 2017. 152 f. Tese (Doutorado em Ciência Política) - Universidade Federal Fluminense, Rio de Janeiro, 2017.

NUCCI, Guilherme de Souza. **Manual de direito penal : volume único**. 19. ed., Rio de Janeiro : Forense, 2023.

OLIVEIRA, Carmen Gabrielli Ferreira de; PEREIRA, William Eufrásio Nunes. Coronelismo e direito eleitoral na Velha República. **Revista Interface**. Natal/RN – v.13 nº 2, ago a dez 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Conheça a OIT**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm>. Acesso em 15 jun. 2023.

_____. **Sobre a Conferência Internacional do Trabalho**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/WCMS_740928/lang--pt/index.htm. Acesso em 15 jun. 2023.

_____. **Aplicação e promoção das Normas Internacionais do Trabalho**. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/lang--en/index.htm>. Acesso em 15 jun.2023.

_____. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia)**. Disponível em:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Acesso em: 15 jun. 2023.

_____. **C111 - Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação.**
Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm.
Acesso em 16 jun. 2023.

_____. **Normas Internacionais de Trabalho.** Disponível em:
<https://www.ilo.org/brasilia/temas/normas/lang--pt/index.htm>. Acesso em 15 jun. 2023.

REZEK, José Francisco. **Direito internacional público, curso elementar.** São Paulo, Saraiva, 1998.

SHIRADO, Nayana. Assédio eleitoral no ambiente de trabalho: a ingerência do empregador na escolha política do empregado. **Revista de Jurisprudência do Tribunal Regional Eleitoral do Amazonas**, Manaus, n. 15, p. 13-51, 2015.