

O DIREITO FUNDAMENTAL À LIBERDADE DE OPINIÕES POLÍTICAS NO ÂMBITO DA RELAÇÃO DE EMPREGO: LIMITES E POSSIBILIDADES

The fundamental right to freedom of political opinions in the employment relationship: limits and possibilities

Desirre Dorneles de Ávila Bollmann¹

UNISUL

DOI: <https://doi.org//10.62140/DDAB2532024>

Resumo: Discutem-se os limites e as possibilidades da liberdade de expressão da opinião política no âmbito das relações de trabalho, em momentos de polarização e conflitos entre esquerda e extrema direita, à luz da Teoria dos Direitos Fundamentais. Aborda-se o direito à liberdade tanto do empregador quanto do empregado, assim como as colisões entre seus interesses no ambiente de trabalho. Desvela-se a possibilidade de uma situação hostil de assédio devido à posição subordinada do empregado em função do poder hierárquico patronal. Examina-se o direito fundamental do trabalhador de expressar sua opinião política fora do ambiente de trabalho e ao participar de atividades sindicais, bem como o direito do empregador de emitir opiniões políticas enquanto empresário, tanto individualmente quanto em decorrência do direito à livre iniciativa.

Palavras-chave: Direito fundamental - Livre manifestação da opinião política - Contrato de trabalho - Ponderação de direitos - Direito à sindicalização e manifestação da opinião fora do ambiente de trabalho - Direito à livre iniciativa - Poder hierárquico do empregador - Integridade e Boa-fé nas relações laborais.

Abstract: The limits and possibilities of freedom of political expression within the workplace are discussed, particularly in times of polarization and conflicts between the left and the far right, in light of the Theory of Fundamental Rights. The analysis addresses the right to freedom for both the employer and the employee, as well as the clashes between their interests in the work environment. It reveals the potential for a hostile situation of harassment due to the subordinate position of the employee under the employer's hierarchical power. The study examines the fundamental right of the employee to express political opinions outside the workplace and during participation in union activities, as well as the employer's right to express political views as a businessperson, both individually and in connection with the right to free enterprise.

¹ Juíza do Trabalho da 2ª Vara do Trabalho de Tubarão, Especialista em Relações Internacionais para o MERCOSUL pela Universidade do Sul de Santa Catarina – UNISUL. Mestre em Direito pela Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI, professora do Curso de Pós Graduação lato sensu em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho da Associação dos Magistrados do Trabalho da 12ª Região, integrante do comitê editorial da Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região e representante local dos Programas do Tribunal Superior do Trabalho para Combate ao Trabalho Infantil e Estímulo à Aprendizagem e de Enfrentamento ao Trabalho Escravo.

Keywords: Fundamental rights - Freedom of political expression - Employment contract - Balancing of rights – Right to Unionize - Freedom do Enterprise - Employer’s Directive Power – Fair and Unfair labor relations.

1 Nota introdutória.

A liberdade de expressão política é um direito fundamental garantido pela Constituição Federal de 1988, crucial para a democracia e a dignidade humana. No contexto das relações de emprego, a expressão política pode gerar conflitos entre os interesses do empregador e os direitos do trabalhador, exacerbados pelo poder hierárquico do empregador.

Este artigo analisa os limites e as proteções conferidas à liberdade de expressão política dos trabalhadores e empregadores no ambiente laboral, à luz do ordenamento jurídico brasileiro, com referência à teoria da ponderação de direitos de Robert Alexy.

Além disso, discute a ponderação entre a liberdade de expressão e o direito à livre iniciativa, buscando um equilíbrio justo entre esses direitos fundamentais.

Para tanto, inicia-se a discussão apontando o referencial teórico tomado como premissa sobre o regime jurídico dos Direitos Fundamentais em geral para, em seqüência, delinear os aspectos principais do Direito à liberdade de expressão política no contexto das relações de trabalho, mormente sob a égide da tensão peculiar originada do poder hierárquico nela presente.

Para tanto, o artigo discorre sobre o direito à manifestação de opinião política e seus limites. Examina o direito fundamental do trabalhador de expressar a sua livre opinião política fora do ambiente de trabalho bem como ao participar da atividade sindical. Estuda a possibilidade de se limitar ou não a expressão política dentro do ambiente de trabalho e a viabilidade do estabelecimento de uma política de respeito à diversidade de opiniões no meio ambiente laboral. Analisa o direito do empregador de emitir opiniões políticas enquanto empresário, tanto individualmente, quanto em decorrência do direito à livre iniciativa, considerando que as relações de negócio podem se conectar com o mundo da política, bem como trata das limitações a esse direito impostas pela obrigação de manter um ambiente neutro e de não impor suas opiniões políticas aos trabalhadores, com risco de caracterização de situação de assédio moral eleitoral.

Ao final, aplicando o regime jurídico dos Direitos Fundamentais, serão apontados vetores de interpretação que estabeleçam ponderação entre os direitos e princípios

constitucionais e as limitações decorrentes da convivência no âmbito do contrato de trabalho, de fundo privado, mas essenciais para a manutenção de um ambiente de trabalho harmônico e democrático.

2 Desenvolvimento

A expressão de opiniões políticas no ambiente de trabalho, especialmente em tempos de polarização ideológica, pode gerar uma série de desafios e conflitos. Esse cenário é agravado pelo fato de que tanto empregadores quanto empregados possuem o direito à liberdade de expressão como cidadãos, conforme garantido pela Constituição. No entanto, esse direito pode entrar em conflito com outros interesses e direitos no âmbito das relações de trabalho, especialmente no que diz respeito ao poder hierárquico.

A hierarquia existente entre empregador e empregado faz com que o segundo esteja em uma posição de vulnerabilidade. O empregador, por deter o poder sobre as condições de trabalho, pode tentar impor, ainda que de forma velada, suas convicções políticas, criando um ambiente de trabalho hostil para aqueles que compartilham visões políticas opostas – o que resulta em situação de assédio moral eleitoral, quando o trabalhador é coagido a adotar ou expressar determinada posição política, ou votar ou não em determinado candidato, para não prejudicar sua posição e posto de trabalho².

De fato, o relatório de atividades do Ministério Público do Trabalho sobre Assédio eleitoral no período das eleições de 2022 revelou um total de 2.360 denúncias e 1.808 empresas investigadas, dos quais, na época, resultaram 1.492 procedimentos investigatórios abertos, 225 Termos de Ajustamento de Conduta (TACs) firmados e 50 Ações Cíveis Públicas (ACPs) ajuizadas. Esses dados são reveladores da magnitude do problema decorrente do conflito³.

² Guilherme Guimarães Feliciano e Luciana Conforti caracterizam o assédio moral eleitoral com “que se configura nos ensejos em que um empregador oferece vantagens ou faz ameaças para direta ou indiretamente coagir um empregado a votar ou não em um determinado candidato” FELICIANO, Guilherme Guimarães; CONFORTI, Luciana. Sobre o Assédio Eleitoral no Direito do Trabalho : as novas veredas do velho coronelismo à brasileira.. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná. Curitiba: TRT 9ª Região, v. 13, n.132. Jun. 24, pp. 7-25. Disponível em <https://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/8825215>. Acesso em 12-09-2024.

³ MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Assédio eleitoral: eleições 2022, p. 7 a 12.

Outro aspecto importante é a colisão entre os interesses empresariais e os direitos individuais do trabalhador. Enquanto o empregador busca proteger a imagem e os interesses da empresa, que podem ser afetados pela manifestação pública de opiniões políticas divergentes, o trabalhador tem o direito de se expressar politicamente sem sofrer retaliações. O desafio, nesse contexto, é equilibrar esses dois direitos, evitando que o ambiente de trabalho se torne um local de hostilidade e conflito ideológico, preservando o respeito mútuo e os princípios de não discriminação.

É sabido que a transição dos Estados Modernos para os Contemporâneos aporta no Estado Constitucional, onde a Constituição se torna o ponto de partida para garantir a coexistência pacífica de projetos políticos divergentes em uma sociedade pluralista com centros de poder alternativos e concorrentes. Diferente do modelo anterior, em que a lei centralizava o poder, no Estado Constitucional a lei é limitada pela Constituição, que reconhece a pluralidade e a necessidade de flexibilidade para manter a unidade com dois metavalores fundantes: um substancial, comprometido com o pluralismo de valores; e um procedimental, que é a lealdade no enfrentamento deste pluralismo. Nessa nova visão, os direitos fundamentais ocupam um papel central, sendo protegidos da interferência legislativa e precedendo à própria lei, garantindo sua supremacia em relação a ela. A Constituição moderna também incorpora princípios de justiça material, especialmente formulados como direitos fundamentais, que buscam promover uma convivência democrática equilibrada e justa, onde valores como liberdade e justiça sejam ponderados e otimizados⁴.

Os direitos fundamentais⁵ correspondem aos direitos humanos formalmente reconhecidos e garantidos pela Constituição de cada país. Se de um lado a expressão direitos fundamentais é utilizada para os direitos positivados pelo texto constitucional, tem-se nos direitos humanos a caracterização dos reconhecidos por textos de direito internacional. Estes representam uma moral jurídica universal do ser humano como tal e aqueles ligam-se ao ser

⁴ Para o tema, com mais profundidade, confira-se ZAGREBELSKY, Gustavo. El derecho dúctil: ley, derechos, justicia.

⁵ Para o presente texto, adota-se como conceito de direitos fundamentais o externado por Sarlet: “Direitos fundamentais são, portanto, todas aquelas posições jurídicas concernentes às pessoas, que, do ponto de vista do direito constitucional positivo, foram, por seu conteúdo e importância (fundamentalidade em sentido material), integradas ao texto da Constituição e, portanto, retiradas da esfera de disponibilidade dos poderes constituídos (fundamentalidade formal), bem como as que, por seu conteúdo e significado, possam lhes ser equiparados, agregando-se à Constituição material, tendo, ou não, assento na Constituição formal (aqui considerada a abertura material do catálogo)” in SARLET, Ingo Wolfgang. A eficácia dos direitos fundamentais, p. 91.

humano como membro de um ente público concreto. Ambos, contudo, radicam-se no reconhecimento de direitos naturais do homem⁶.

Apesar disso, a percepção do pluralismo de opiniões e a necessária coexistência dos direitos fundamentais implica o reconhecimento da possibilidade de colisões entre interesses antagônicos, não só pelas (a) restrições expressas no texto constitucional, como também (b) por limites implícitos (= imanes) decorrentes da necessidade de compatibilizar direitos de indivíduos diferentes.

Essas limitações dos direitos fundamentais podem ser tanto internos (ou conformação) quanto externos, ou, ainda, decorrer de colisões entre direitos de titulares diferentes. Figuram-se, então, três fenômenos distintos. (1) O primeiro relacionado aos limites internos, que são configurados pelas cláusulas previstas no próprio texto constitucional, tal como na “reunião pacífica sem armas” (CF, art. 5º, XVI). Essas reduções do âmbito de incidência do direito fundamental podem ser vistas tanto como limites internos ou conformações do próprio direito (em que a reunião com armas seria um “não direito”); quanto uma restrição diretamente constitucional⁷, pois restringido por uma cláusula restritiva expressa ou tácita, conforme o caso⁸. (2) Os limites externos ou restrições indiretamente constitucionais são os que decorrem de normas infraconstitucionais, mesmo quando a própria Constituição remete à lei. Podem ser: (2a) reserva de lei ordinária, quando a Constituição, ao prever o direito fundamental, autoriza que a lei o restrinja, sem estabelecer limites a estas restrições (ex: art. 5º, XV, que permite o ingresso no território brasileiro “na forma da lei”); (2b) reserva de lei qualificada, quando a lei autoriza a restrição, mas prevê certos pressupostos ou objetivos (ex: art. 5º, XIII, que prevê a possibilidade de restringir o exercício de atividade profissional para estabelecer qualificações); (2c) reserva de lei geral, que são as limitações indiretas por leis que não são específicas quanto ao direito afetado, como no exemplo na proibição de produzir ruídos, que implica restrição à liberdade⁹. (3) Por fim, os direitos também são restringíveis nas chamadas colisões de direitos fundamentais, ou seja, quando embora existam dois direitos constitucionais válidos em abstrato, no caso concreto um deles terá ceder diante do outro, porque eles implicam soluções

⁶ SARLET, Ingo Wolfgang. A eficácia dos direitos fundamentais, p. 35-36/38.

⁷ Adotando essa terminologia (restrições diretamente constitucionais e restrições indiretamente constitucionais), confira-se: ALEXY, Robert. Teoría de los derechos fundamentales, 276 a 279.

⁸ STEINMETZ, Wilson Antônio. Colisão de direitos fundamentais e princípio da proporcionalidade, p. 29-31,

⁹ STEINMETZ, Wilson Antônio. Colisão de direitos fundamentais e princípio da proporcionalidade, p. 32-37.

contraditórias. É o que acontece, por exemplo, quando há duas pessoas com direito idêntico cuja defesa implica conflito (ex: duas reuniões pacíficas marcadas para o mesmo lugar e horário) ou quando a proteção de um gera a lesão a outro (ex: o direito de resguardar a vida de um refém que só pode ser alcançado tirando a vida do sequestrador)¹⁰.

É justamente neste terceiro tipo que surge a necessidade de uma metodologia racional que permita uma solução pela criação de uma regra específica de prevalência ou de convivência harmonizável entre os interesses antagônicos – a lei de colisão. Esta solução de concordância prática, obtida a partir de regras de conformação, deve observar três (sub)princípios ou máximas, (a) adequação ou idoneidade, (b) necessidade e (c) proporcionalidade em sentido estrito. Pela adequação, excluem-se as soluções que prejudiquem totalmente um dos direitos ou princípios. A necessidade, visualizada com um postulado de adoção do meio menos restritivo ou mais benigno, impõe a escolha da solução que, embora salve um dos direitos, afete o menos possível o outro. E, por fim, a proporcionalidade em sentido estrito: avaliando se a importância do direito ou princípio promovido justifica a intensidade da restrição imposta ¹¹.

Assim, a teoria da ponderação de direitos de Robert Alexy é um método de resolução de conflitos entre princípios que são aplicáveis aos direitos fundamentais, porque, segundo ele, os direitos fundamentais possuem uma estrutura de princípios que podem entrar em conflito, exigindo uma análise de proporcionalidade para resolver essas colisões.

No contexto laboral, a aplicação desta teoria é crucial para equilibrar a liberdade de expressão política dos trabalhadores com os interesses do empregador.

No Brasil, a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, inciso IV, assegura a liberdade de pensamento, proibindo o anonimato

Como apontam Bernardes e Tavares, sob o gênero “liberdade de expressão” estão abrigados todos direitos de manifestação do pensamento (CF, art. 5º, IV) e de livre expressão no exercício de atividades intelectuais, artísticas, científicas e de comunicação (CF, art. 5º, IX), incluindo a liberdade dos docentes no ensino, pesquisa e divulgação (CF, art. 206, II) e dos meios de comunicação social e imprensa (CF, art. 220). Tais liberdades objetivam, dentre

¹⁰ STEINMETZ, Wilson Antônio. Colisão de direitos fundamentais e princípio da proporcionalidade, p. 66.

¹¹ ALEXY, Robert. Teoría de los derechos fundamentales, p. 94/95 e 111/112. Vide, também, ALEXY, Robert, Constitucionalismo Discursivo, p. 110. Registre-se que nesta segunda obra os termos foram traduzidos com outras expressões.

outros fins, (a) a autorrealização do indivíduo na busca e divulgação do conhecimento; (b) a ampliação da discussão sobre temas com acesso difuso à informação; (c) livre formação da opinião pública e (d) evitar sanção contra quem denuncie denunciar ilicitudes, crimes ou desvios de poder. Esta liberdade, contudo, não tem contorno absoluto, pois sujeita a restrições colaterais para proteção de outros valores ou direitos constitucionais, desde que não implique objetivo direto de impedir o fluxo de idéias. Nesse contexto, são previstas, por exemplo, restrições legais à poluição visual, à produção de barulho em determinados horários sem a proteção acústica; à distribuição de material publicitário destinado às crianças com conteúdo pornográfico, etc¹².

O texto constitucional arrola restrições diretamente constitucionais à liberdade de expressão ao prever (a) a vedação do anonimato (art. 5º, IV); (b) o direito de resposta (art. 5º, V); (c) as restrições à propaganda comercial de tabaco, bebidas alcoólicas, agrotóxicos e terapias (art. 220, § 4º); (d) classificação indicativa (art. 21, XVI); e o (e) dever de respeitar a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas (art. 5º, X).

Não obstante, é crucial apontar que, dentre os fundamentos do Estado Democrático, está o reconhecimento tanto dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa quanto do pluralismo político (CF, art. 1º, IV e V), ocupando posição topográfica relevante e essencial para a interpretação e aplicação da Constituição.

A afirmação do pluralismo político implica o reconhecimento da coexistência de opiniões diferentes dentro de um mesmo contexto geográfico, seja no plano nacional, seja dentro do ambiente de realização da atividade laboral.

Por outro lado, a igual afirmação do valor social do trabalho e da livre iniciativa revela também não só a reafirmação do contexto plural (ao unir com igual relevância dois pólos díspares) como também a necessidade do mútuo respeito e ao contraditório entre livre iniciativa e trabalho, representando faces de uma mesma moeda.

Soma-se a esse arcabouço a centralidade da pessoa humana, cuja dignidade é colocada, paralelamente a esses dois valores, como fundamento e farol norteador da ordem constitucional brasileira no inciso III do artigo 1º da Lei Maior brasileira. Logo, à luz das máximas dos critérios de aplicação da ponderação aos conflitos entre os direitos de expressão antagônicos, o respeito das manifestações ou opiniões políticas de um pólo não pode

¹² BERNARDES, Juliano Taveira; FERREIRA, Olavo Augusto Vianna Alves. Direito Constitucional, p. 899 a 907.

restringir totalmente o oposto, mas sim salvaguardar os núcleos essenciais de suas participações no agir comunicativo público mediante soluções e regras de colisão que restrinjam tanto quanto menos possível a liberdade de expressão alheia.

Nesse contexto, os trabalhadores e empregadores têm o direito de expressar suas opiniões políticas, mas essa liberdade encontra limites em se tratando do ambiente de trabalho.

Inicialmente, mister se faz salientar que na relação de trabalho há distribuição assimétrica de poder decorrente da posição subordinada juridicamente em que se encontra o trabalhador no contrato de emprego, o que se extrai da conjugação dos artigos 2º e 3º da CLT.

De fato, conforme assente na doutrina, o empregador exerce, no âmbito da relação de emprego, o poder empregaticio, o qual pode ser conceituado como “um conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regualmentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços”¹³.

Com efeito, o empregador detém, no âmbito do contrato de trabalho, poder de organização e comando, referente à organização da empresa e à direção dos serviços do trabalhador.

Soma-se a esse o poder regulamentar, que se traduz na possibilidade de o empregador fixar as regras a serem cumpridas no âmbito de sua empresa.

Por fim, o empregador desfruta do poder disciplinar, que é o de aplicar sanções no caso de cometimento de faltas pelo empregado, o que se dá *ipso iure*.

Ocorre que esses poderes e seu exercício no âmbito do pacto laboral não são ilimitados – e nem poderiam ser, como já vimos alhures.

Como bem ressalta Maurício Godinho Delgado, a Constituição de 1988 rejeitou condutas de regulamentação e controle direcionados à prestação de serviços que agridam a liberdade e a dignidade do trabalhador, pois a Lei Maior “pretendeu instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade,

¹³ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo, Jus Podium, 2023. p. 764

a segurança, o bem estar, o desenvolvimento a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos”¹⁴.

Diante dessa circunstância, Maurício Godinho Delgado entende que a natureza do poder empregatício se aproxima de direito-função, ou seja, “o poder atribuído ao titular para agir em tutela do interesse alheio, e não de estrito interesse próprio. A potestade interente ao direito -função não se esgotaria na prerrogativa favorável ao titular, importado também na existência correlata de um dever a ele atribuído”¹⁵ existindo uma interação dialética na dinâmica do poder intraempresarial.¹⁶

Num contexto de colisões de direitos fundamentais, não se afigura possível admitir que subsista uma concepção illimitada de poder empregatício, ou seja – e como já dito alhures –, embora existam dois direitos constitucionais válidos em abstrato, no caso concreto um deles terá ceder diante do outro, porque eles implicam soluções opostas.

Nesse caso, há derrogação e fortes limitações do poder empregatício e a solução do conflito torna necessária a ponderação de direitos fundamentais, já que o direito à livre opinião política é direito fundamental reconhecido tanto ao empregador quanto ao empregado.

É de se registrar que o exercício do poder empregatício ocorre no âmbito do meio ambiente de trabalho, o qual não se restringe apenas ao limite da obrigação contratual ou aos limites geográficos do estabelecimento.

Como esclarece Norma Sueli Padilha, o meio ambiente do trabalho é um ecossistema que compreende “as inter-relações da força de trabalho com os meios e forma de produção, e sua afetação no meio ambiente onde é gerada”¹⁷ traduzindo-se como o habitat laboral¹⁸

Trata-se do *loci* onde se realizam a interação entre a força humana de trabalho e os meios e formas de produção, o qual pode se estender, por exemplo, para o próprio domicílio

¹⁴ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo, Jus Podium, 2023. p. 769

¹⁵ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo, Jus Podium, 2023. p. 784

¹⁶ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo, Jus Podium, 2023. p. 784

¹⁷ PADILHA, Norma Sueli. Fundamentos Constitucionais do Direito Ambiental Brasileiro. Rio de Janeiro, Elsevier, 2010. p. 377

¹⁸ PADILHA, Norma Sueli. Fundamentos Constitucionais do Direito Ambiental Brasileiro. Rio de Janeiro, Elsevier, 2010. p. 377

do empregado ou outros por meio de telemáticos e informatizados (artigo 6º da CLT) onde se realizam práticas de trabalho.

Mesmo quando o trabalho invade o domicílio do empregado nos casos de home office, há uma esfera personalíssima da personalidade do empregado que deve ser respeitada, sendo negado o direito do empregador de ingerência.

Como salienta Rúbia Zantonelli de Alvarenga, o poder do empregador não é sobre a pessoa em si ou toda a conduta do empregado, mas tão somente ao aspecto da conduta ligada à força produtiva¹⁹, descabendo invasão da esfera particular do trabalhador.

Sob essa ótica, o trabalhador tem o direito de participar de atividades políticas fora do ambiente de trabalho. Este direito inclui a filiação a partidos políticos, participação em campanhas eleitorais e manifestações políticas na exata forma em que previsto no texto constitucional.

Esse direito individual do trabalhador é protegido contra ingerência do empregador, na medida em que é proibida a discriminação no acesso, manutenção ou dispensa do empregado por motivo de opinião política.

A Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, a qual proíbe, em seu artigo 1.º, alínea “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” (grifei).

Nessa linha, a Lei nº 9029, de 13 de abril de 1992 proíbe no seu artigo 1º, a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, sujeito seus infratores a penas, além de multa e proibição de empréstimos junto a instituições financeiras oficiais, a de reintegração ao emprego do trabalhador com ressarcimento integral do período de afastamento o pagamento em dobro da remuneração do afastamento, sem prejuízo da indenização por dano moral (artigos 3º e 4º) .

No ambiente de trabalho – aí considerado o hábitat laboral já referido - a expressão política pode ser limitada para evitar conflitos e manter a harmonia. O poder diretivo do

¹⁹ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Direitos da personalidade do trabalhador e poder empregatício. 2. ed. Belo Horizonte: Dialética, 2020 p. 100

empregador permite a imposição de regras que restrinjam a manifestação política durante o expediente, desde que tais regras sejam razoáveis e não discriminatórias – impondo-se a aplicação, in casu, das regras de proporcionalidade e adequação.

Considerando que é princípio ínsito ao contrato de trabalho, o da boa-fé, o empregado deve observar, ao externar suas opiniões políticas no meio ambiente de trabalho, o respeito às opiniões dos demais trabalhadores e de seu empregador, respeitando a pluralidade e o espírito democrático.

De igual forma, os empregadores também têm o direito de expressar suas opiniões políticas, porém, sem que possa utilizar o poder empregatício para impor suas opiniões aos trabalhadores ou contrangê-los de qualquer forma.

A expressão política do empregador não pode resultar em assédio moral eleitoral, ou – como visto alhures - qualquer espécie de discriminação, represálias ou vantagens indevidas para os empregados com base em suas preferências políticas.

Como ressaltam Guilherme Guimatrães Feliciano e Luciana Conforti o assédio moral eleitoral com “que se configura nos ensejos em que um empregador oferece vantagens ou faz ameaças para direta ou indiretamente coagir um empregado a votar ou não em um determinado candidato”²⁰.

Na Cartilha do Ministério Público do Trabalho, é descrito o assédio eleitoral como a prática de coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento associados a determinado pleito eleitoral, 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 trabalho²¹.

Dentre as condutas ali descritas como configuradoras do assédio eleitoral estão a de promessa ou concessão de qualquer benefício ou vantagem vinculada ao voto, à orientação política e à manifestação eleitoral; a ameaça de prejuízo ao emprego ou às condições de trabalho; o constrangimento para participar de atos eleitorais ou utilizar símbolos, adereços

²⁰ FELICIANO, Guilherme Guimarães; CONFORTI, Luciana. Sobre o Assédio Eleitoral no Direito do Trabalho : as novas veredas do velho coronelismo à brasileira.. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná. Curitiba: TRT 9ª Região, v. 13, n.132. Jun. 24, pp. 7-25. Disponível em <https://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/8825215>. Acesso em 12-09-2024.

²¹MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Cartilha Assédio Eleitoral. Disponível em <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/cartilhassedioeleitoral-2.pdf>. Acesso em 12-9-2024.

ou qualquer acessório associados a determinada candidatura; falas depreciativas e condutas que causem humilhação ou discriminação de trabalhadores e trabalhadoras que apoiem candidato diferente do defendido pelo/a empregador/a, além de outras condutas não nominadas que causem ou possuam o potencial de causar dano psicológico e/ou econômico associados a determinado pleito eleitoral²².

O que se extrai da Cartilha do Ministério Público do Trabalho é que caracterizam o assédio eleitoral, não só as promessas físicas e efetivas de vantagens ou desvantagens econômicas ou trabalhistas para compelir a aderir à orientação política do empregador, mas também atitudes sem conteúdo econômico, mas, sim, psicológico, consubstanciadas nas ameaças, pressões, manipulações, falas depreciativas e outras condutas que importem em constrangimento e dano psicológico ao trabalhador.

De fato, se considerarmos o poder empregatício como um poder-função, claro está que tem que ser exercido buscando manter um meio ambiente de trabalho saudável, o que inclui o cultivo da neutralidade e respeito à diversidade das opiniões políticas .

Em que pese ainda não ratificada a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho, é prudente a observância pelo empregador do teor da Recomendação OIT nº 206 orientada no sentido de que sejam adotadas medidas para prevenir e combater a violência e o assédio no mundo do trabalho, o que pode incluir: desenvolvimento de Programas de Prevenção ao assédio inclusive eleitoral; campanhas de conscientização e programas de treinamento para educar os trabalhadores e empregadores sobre os direitos e responsabilidades relacionados à prevenção do assédio inclusive eleitoral; e canais seguros e confidenciais para que os trabalhadores possam denunciar casos de assédio e oferecer apoio adequado às vítimas.

Tal postura mostra o exercício do poder empregatício como poder-função, e o compromisso do empregador com a liberdade de opinião sua e dos empregados que para ele laboram, ocorrendo, de fato, a efetiva ponderação de direitos fundamentais.

A livre iniciativa é outro princípio fundamental assegurado pela Constituição Federal, garantindo o direito de todos de exercer atividades econômicas de forma livre. Este direito, conforme disposto no artigo 170, caput, da Constituição, deve respeitar os princípios da ordem econômica, incluindo a valorização do trabalho humano e a livre concorrência. No

²² MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Cartilha Assédio Eleitoral. Disponível em <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/cartilhassedioeleitoral-2.pdf>. Acesso em 12-9-2024.

ambiente laboral, a livre iniciativa do empregador encontra limitações no respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores, incluindo a liberdade de expressão política.

Assim, é possível apontar que a ponderação entre a liberdade de expressão e a livre iniciativa é crucial para manter um equilíbrio justo no ambiente de trabalho. Enquanto o empregador tem o direito de gerir sua empresa e garantir um ambiente produtivo, este direito não pode suprimir a liberdade de expressão política dos trabalhadores. Da mesma forma, a expressão política dos trabalhadores não pode interferir de maneira significativa nas operações empresariais.

Como visto, a aplicação da teoria da ponderação de direitos de Robert Alexy proporciona um método robusto para equilibrar esses direitos, pois observando suas máximas ou subprincípios, pontua-se que a análise das restrições impostas à livre expressão de opiniões políticas no contexto das relações de trabalho deve ser feita mediante cotejo da medida limitante ao respeito à (1) Adequação, alcançado quando as medidas restritivas de liberdade de expressão política sejam adequadas para alcançar fins legítimos; por exemplo, limitar discussões políticas durante o expediente pode ser adequado para manter a produtividade e evitar conflitos. Igualmente com relação à (2) Necessidade, pois medida deve ser necessária, não existindo outra alternativa menos restritiva que alcance o mesmo fim. Se for possível manter a harmonia no ambiente de trabalho com menos restrições à expressão política, essa alternativa deve ser preferida. E, igualmente, à (3) Proporcionalidade em Sentido Estrito, avaliando-se avaliar se os benefícios da restrição superam os prejuízos causados à liberdade de expressão política; a restrição deve ser proporcional ao interesse protegido, como a manutenção da ordem no local de trabalho.

3 Considerações finais

A partir do texto apresentado, é possível traçar algumas premissas que, embora não conclusivas no sentido de uma verdade inalcançável, permitem supor que o direito à liberdade de expressão política no âmbito das relações de emprego deve ser exercido de maneira equilibrada, respeitando tanto os interesses do empregador quanto os direitos fundamentais do trabalhador. A teoria da ponderação de direitos de Robert Alexy proporciona um método robusto para resolver os conflitos entre esses direitos, garantindo um equilíbrio justo e racional. A legislação e a jurisprudência brasileiras buscam assegurar a integridade e a boa-fé nas relações laborais, promovendo um ambiente de trabalho harmonioso e produtivo. O poder hierárquico do empregador deve ser exercido com

prudência, respeitando os direitos dos empregados, e os trabalhadores devem estar cientes de seu direito de resistência. A ponderação entre a liberdade de expressão e a livre iniciativa é essencial para promover um ambiente de trabalho justo, equilibrado e respeitoso.

Em considerações finais, o artigo reconhece a complexidade da matéria tratada, eis que versa sobre limitação de direito fundamento de opinião em sede de contrato de trabalho, o qual, longe de alcançar apenas a pessoa do empregado, também se aplica ao empregador e a seu direito à livre iniciativa. Conclui que é preciso que se reconheça direitos do empregado e do empregador de manifestarem a priori opiniões políticas, notadamente, para o empregado, fora do ambiente de trabalho, e, ao empregador, em função de seus interesses negociais enquanto empresário.

Mas, à luz da teoria de Alexy, estabelece-se que é preciso realizar a ponderação desse direito à manifestação da opinião política no pacto laboral, a fim de assegurar a integridade e a boa-fé nas relações laborais e evitar o assédio, o que vale tanto para o empregado, quanto para o empregador.

Assim, é claro que o poder diretivo do empregador permite a imposição de regras que restrinjam a manifestação política do empregado durante o expediente, desde que tais regras sejam razoáveis e não discriminatórias – impondo-se a aplicação, in casu, das regras de proporcionalidade e adequação.

Por seu turno, a expressão política do empregador não pode resultar em assédio moral eleitoral, ou qualquer espécie de discriminação, represálias ou vantagens indevidas para os empregados com base em suas preferências políticas.

Se o poder empregatício é, antes de tudo, um poder-função, seu exercício está diretamente relacionado à busca pela manutenção de um meio ambiente de trabalho saudável, o que inclui o cultivo da neutralidade e respeito à diversidade das opiniões políticas

Em que pese ainda não ratificada a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho, é prudente a observância pelo empregador do teor da Recomendação OIT nº 206 orienta no sentido de que sejam adotadas medidas para prevenir e combater a violência e o assédio no mundo do trabalho, o que pode incluir: desenvolvimento de Programas de Prevenção ao assédio inclusive eleitoral; campanhas de conscientização e programas de treinamento para educar os trabalhadores e empregadores sobre os direitos e responsabilidades relacionados à prevenção do assédio inclusive eleitoral; e canais seguros e

confidenciais para que os trabalhadores possam denunciar casos de assédio e oferecer apoio adequado às vítimas.

Tal postura mostra o exercício do poder empregatício como poder-função, e o compromisso do empregador com a liberdade de opinião sua e dos empregados que para ele laboram, ocorrendo, de fato, a efetiva ponderação de direitos fundamentais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

ALEXY, Robert. Teoría de los derechos fundamentales. Madrid: Centro de Estudios Políticos y constitucionales, 2002. 607 p.

_____. Teoria da argumentação jurídica: a teoria do discurso racional como teoria da fundamentação jurídica. Tradução de Zilda Hutchinson Schild Silva. Revisão técnica de Cláudia Toledo. 2ª ed. São Paulo: Landy, 2005.

_____. Constitucionalismo Discursivo. 3ª Ed. ver. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011.

BERNARDES, Juliano Taveira; FERREIRA, Olavo Augusto Vianna Alves. Direito Constitucional. 14ª Ed. revisada. São Paulo: JusPodivm, 2024.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 14 jun. 2024.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 14 jun. 2024.

CARVALHO, Augusto Cesar Leite. Direito do trabalho curso e discurso. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo, Jus Podium, 2023. 1710 p.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; CONFORTI, Luciana. Sobre o Assédio Eleitoral no Direito do Trabalho : as novas veredas do velho coronelismo à brasileira.. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná. Curitiba: TRT 9ª Região, v. 13, n.132. Jun. 24, pp. 7-25. Disponível em <https://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/8825215>. Acesso em 12-09-2024.

LENZA, Pedro. Direito Constitucional Esquematizado. São Paulo, Saraiva, 2022.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Assédio eleitoral: eleições 2022 – relatório de atividades. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2022. Disponível em: <https://www.tse.jus.br/comunicacao/arquivos/relatorio-assedio-eleitoral-eleicoes-2022-do-mpt-em-15-12.2022>. Acesso em: 21 out. 2023.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Cartilha Assédio Eleitoral. Disponível em <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/cartilhassedioeleitoral-2.pdf>. Acesso em 12-9-2024.

PADILHA, Norma Sueli. Fundamentos Constitucionais do Direito Ambiental Brasileiro. Rio de Janeiro, Elsevier, 2010. 452 p.

SARLET, Ingo Wolfgang. A eficácia dos direitos fundamentais. 6 ed. Rev., atual., e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006. 493 p.

SARLET, Ingo; MARINONI, Luiz Guilherme; METIDIERO, Daniel. Curso de Direito Constitucional. São Paulo, Saraiva, 2022.

SCHÄFER, Jairo. Classificação dos Direitos Fundamentais: do sistema geracional ao sistema unitário: uma proposta de compreensão. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.

STEINMETZ, Wilson Antônio. Colisão de direitos fundamentais e princípio da proporcionalidade. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001

VIEIRA, Oscar Vilhena. Liberdade de Expressão: Dimensões da Tolerância. 2ª ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

ZAGREBELSKY, Gustavo. El derecho dúctil: ley, derechos, justicia. Trad. Marina Gascón. Trotta: Madrid, 2005.