



No próximo domingo, dia 02 de outubro, ocorrerão as eleições, que dentre alguns cargos eletivos, definirá o Presidente da República, Governadores dos Estados, Deputados Federais e Estaduais, que atuarão pelos próximos anos em favor de nosso país.

E não podemos deixar de observar que estamos diante de um dos debates políticos mais polarizados das últimas décadas, situação esta que tem causado elevada discordância entre as partes envolvidas no pleito eleitoral, com consequência reflexa imediata nas diversas relações sociais, incluindo a relação de emprego e o ambiente laboral.

Contudo, muitos de nós se questionam: a manifestação política pode sofrer limitações e interferências?

É essencial ressaltar que a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, incisos IV, VIII e IX, promove a livre manifestação de pensamento, com a proibição de privação de direitos por convicção política, além da liberdade de expressão da atividade intelectual e comunicação, independente de censura ou licença.

Ocorre que, nenhum direito fundamental é absoluto, incluindo a manifestação política, razão pela qual poderá sofrer certas limitações.

De toda forma, isso não significa que a empresa possa proibir ou limitar manifestações políticas de seus empregados nas redes sociais, tampouco do profissional imprimir seus posicionamentos políticos pessoais em determinadas situações públicas.

Contudo, no ambiente de trabalho, o empregador pode limitar o conteúdo das manifestações, nos termos do Código de Conduta e outras Políticas Internas específicas, a fim de evitar debates nocivos ao negócio e às relações interpessoais ali existentes, inclusive, com clientes e parceiros.

E havendo descumprimento de tais regras, exceto em situações absolutamente graves e desmedidas, não é recomendada a aplicação imediata da [justa causa](#), mas a da penalidade progressiva, com advertências e suspensão, a fim de evitar passivo trabalhista sob a ótica de dispensa discriminatória, situação vedada em nosso ordenamento jurídico.

Além disso, a empresa não pode induzir ou coagir seus empregados a votarem em determinado candidato, utilizando como argumento a concessão de benefícios e vantagens ou a ameaça com penalidades e demissão, isto porque, os efeitos trabalhistas serão consideráveis, tanto a título individual, com o pedido da rescisão indireta dos empregados e indenização por dano moral, quanto a nível coletivo, com fiscalização da empresa, imputação de multas, além da condenação em dano moral coletivo.

Neste sentido, inclusive, o [Ministério Público do Trabalho](#) emitiu a Recomendação 01/2022, de 26 de agosto de 2022.

Dessa forma, caso a empresa não tenha previsões regulamentares acerca de manifestações políticas, sugere-se que atualize o seu Código de Conduta e outras Políticas Internas específicas, dando a devida publicidade e ciência aos colaboradores, para facilitar o exercício do poder disciplinar, caso necessário, para manter o clima organizacional sadio, com a boa convivência de ideias.