

LIBERDADE E COAÇÃO: OS LIMITES ÉTICOS E LEGAIS NA INDUÇÃO POLÍTICA DAS EMPRESAS NAS ELEIÇÕES GOVERNAMENTAIS

BRANCO LUIZ, Edson M.¹; GONÇALVES, Ana Paula R. N.²; CARVALHO, Ingryd M. de³; BAHIA, Ezequiel R.⁴; MARQUES, Alexandre M.⁵; ZANAZI, Dominique T.⁶; ROCHA, Nayara A. A.⁷; SILVA, Alfredo Augusto B. da⁸

Resumo

O artigo trata sobre a postura do empregador, no ambiente de trabalho, sobre os empregados e suas respectivas liberdades políticas. A metodologia aplicada se manifestou através da análise qualitativa, sendo a técnica de coleta de dados por meio de análise de leis, casos e doutrinas. Tratou dos aspectos relacionados ao voto, da influência do poder econômico, das práticas abusivas, dos acontecimentos, da moral e da ética. Conclui que é essencial que líderes e organizações ajam com base em valores éticos, respeitando a liberdade e o direito de escolha.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Direitos Políticos, Assédio Eleitoral. Limites éticos das empresas.

Abstract

The article "Freedom and Coercion: Ethical and Legal Limits in Corporate Political Induction in Government Elections" addresses the employer's stance in the workplace regarding employees and their respective political freedoms. The methodology employed was qualitative analysis, with data collection techniques including the analysis of laws, cases, and doctrines. It covers aspects related to voting, the influence of economic power, abusive practices, events, morality, and ethics. It concludes that the political and economic context strongly influences companies, making it essential for leaders and organizations to act based on ethical values, respecting the freedom and right to choose of each citizen.

Keywords: Labor Law. Political Rights. Electoral Harassment. Ethical Limits for Companies.

¹ Doutor em Ciência Política pela UFF. Advogado e Professor da Escola de Direito do Centro Universitário Celso Lisboa. Brasil. edson.lui@celsolisboa.edu.br

² Acadêmica e Monitora da Escola de Direito do Centro Universitário Celso Lisboa. Brasil. anapaularngoncalvesadv@gmail.com

³ Acadêmica e Monitora da Escola de Direito do Centro Universitário Celso Lisboa. Brasil. merchioroingryd325@gmail.com

⁴ Acadêmico e Monitor da Escola de Direito do Centro Universitário Celso Lisboa. Brasil. ezequielbahia10@gmail.com

⁵ Acadêmico e Monitor da Escola de Direito do Centro Universitário Celso Lisboa. Brasil. ammarquester@outlook.com

⁶ Acadêmica e Estagiária do NPJ da Escola de Direito do Centro Universitário Celso Lisboa. Brasil. dominiquenpj@gmail.com

⁷ Especialista. Advogada e egressa da Escola de Direito do Centro Universitário Celso Lisboa. nyfolly@gmail.com Brasil.

⁸ Especialista. Advogado e egresso da Escola de Direito do Centro Universitário Celso Lisboa. Brasil. augustobotelhoadv@gmail.com

Introdução

As empresas devem observar, de forma analítica, os aspectos políticos do país em que estão sediadas, pois esses aspectos impactam diretamente em seus ambientes corporativos e a capacidade de alcançar metas e obter resultados. A inobservância do contexto político, pode levar a sérios riscos, desde a instabilidade econômica, até prejuízos financeiros concretos.

As decisões de um governo e a eventual instabilidade política de um país influenciam diretamente várias nuances do ambiente empresarial. Alteração nos impostos e taxas de juros, que são manobras da economia política e de aumento da arrecadação fiscal, pode prejudicar a oferta e a procura de produtos, impactando seus preços e os lucros das empresas. Com a regulamentação de novas leis ou alterações nas regras já existentes, as empresas teriam a necessidade de investir em adaptações, o que aumenta os custos e altera o *modus operandi* já estabelecido no meio empresarial.

Acordos entre países, taxas de importação e exportação e conflitos políticos, podem dificultar a entrada e saída de produtos do país, prejudicando o fornecimento e a competitividade no mercado internacional, além de prejudicar diretamente na produção e comercialização dos produtos, também apresenta impacto grande na dispensa de mão de obra, pois uma vez sem lucratividade a tendência é dispensar funcionários para cortar custos.

Mediante ao exposto acima, é possível dizer que as empresas devem sim, ter um excelente entendimento das políticas governamentais, assim como com seus representantes.

Porém, até que ponto, tais fatores devem servir de parâmetro para a indução por parte das empresas nas eleições. Qual o limite entre defender interesses empresariais, ferir a ética, a moral e até mesmo a lei? Práticas abusivas adotadas por empregadores, em uma cadeia hierárquica superior para impor suas convicções ideológicas ao trabalhador, compromete a autonomia e individualidade do ser humano.

O ambiente corporativo se torna propenso a práticas de assédio eleitoral, devido à grandes números de pessoas subordinadas a um determinado indivíduo ou um pequeno grupo de indivíduos. Essas práticas podem se dar por meio de ameaças veladas ou explícitas. Alguns exemplos são, mudança ou cancelamento de folga e férias, retenção de documentos, postos de trabalho diferenciado dos habituais, perda de benefícios, entre

outros. É preciso estar atento às modificações, no meio corporativo, pois tais mudanças podem estar associadas a interesses obscuros e não transparecer de forma clara.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (a seguir, CRFB/1988), em seu art. 14, elenca que o voto é direto e secreto. Uma vez secreto o torna individual, ou seja, é livre a escolha de cada indivíduo. Tal constatação, constitui um dos principais pilares do Estado Democrático de Direito. Entretanto, em períodos eleitorais, o que se verifica são empresas e grupos econômicos ligados direto ou indiretamente a partidos políticos, mais efusivamente e usando de influência, poder e até mesmo de coação, induzindo a conduta política de seus subordinados, fornecedores e a quem mais couber. Essa prática levanta dúvidas importantes sobre até onde vai a liberdade de expressão das empresas e onde começa o direito individual de cada pessoa de escolher livremente seu voto, que é uma garantia constitucional.

Metodologia

A metodologia utilizada para a escrita deste artigo se dá através do viés qualitativo, com a ferramenta metodológica de análise de leis e doutrina. A articulação metodológica visa conferir consistência ao objeto pesquisado, a partir da hipótese formulada e dos critérios refinados, favorecendo compreender a questão acerca dos limites éticos das empresas sobre os direitos políticos dos empregados.

Resultados e Discussão

O desenvolvimento do artigo está fracionado em cinco partes, a saber, “Do voto”, “Da influência do poder econômico”, “Das práticas abusivas”, “Dos acontecimentos” e “Da Moral e Ética”.

Do voto

O voto livre e direto é uma conquista do povo, todos os cidadãos, com idade a partir de 16 anos, conforme art. 14 §1º, II “c” da CRFB/88, podem e devem exercer o direito ao voto. Mas nem sempre foi assim. Devido à falta de conhecimento sobre a “história do voto”, provavelmente a condição atual, para alguns, não seja tão valorizada. Voltando alguns séculos na história, os fatos nos mostram que, a primeira eleição ocorreu em 1532, em São Vicente, com voto indireto e restrito aos “homens bons” (ricos), somente homens

de posses, podiam exercer o voto, mulheres, negros, indígenas e pobres, eram excluídos. Era uma votação restritiva e sob os cuidados da legislação Portuguesa.

Após a independência e a Constituição de 1824, o voto passou a ser além dos limites municipais, permitido apenas a quem tivesse cidadania restrita e a homens livres. Não era voto secreto, além disso, os crimes eleitorais eram comuns. Após a Proclamação da República, em 1889, o voto passou a ser para Presidente e outros cargos federais, mas as restrições se mantinham, uma vez que mulheres, analfabetos e menores de 21 anos, entre outros, ainda não podiam votar. Esta época, ficou marcada pelo voto de cabresto, onde os coronéis controlavam e coagiam os eleitores. A partir de 1890, o voto censitário deu lugar a uma votação mais ampla, porém, não era universal. Em 1932, as mulheres conquistaram o direito ao voto, ampliando ainda mais esse leque.

Branco Luiz registra, em *Direitos Humanos*, que:

Confere ao artigo 14 que a soberania popular será exercida através do sufrágio universal e pelo voto direto e secreto, com valor igual para todos, e, em conformidade da lei, mediante: plebiscito; referendo e iniciativa popular.
O alistamento eleitoral e o voto são, em conformidade com o parágrafo 1º, obrigatórios para maiores de dezoito anos e facultativos para analfabetos, maiores de setenta, maiores de dezesseis e menores de dezoito anos

O percurso histórico do voto no Brasil revela um processo gradual de ampliação da cidadania e consolidação da soberania popular. Hoje, o país conta inclusive com a tecnologia, o sistema de votação eletrônica.

O Brasil se destaca por ser um dos poucos países a utilizar o sistema de urnas eletrônicas em todas as suas eleições, municipais, estaduais e nacionais. Esses sistemas variam, em face das suas respectivas histórias e realidades, bem como a aceitação de mudanças na forma de votação, seja em face dos questionamentos acerca da segurança como dos custos operacionais.

Tais fatos históricos nos mostra o quão foi árduo o caminho até chegar ao que se vivencia atualmente. Portanto o direito ao voto, significa para uma nação, ter o poder nas mãos (soberania popular), exercer a cidadania na escolha daqueles que irão representar. O voto ser secreto, garante a premissa de liberdade de escolha, sem interferência ou ameaça. Sem justificativa, apenas a vontade de cada um sendo colocada a mostra. É de suma importância, exercer esse direito com consciência e sabedoria, é preciso conhecer aqueles que irão ocupar cargos no Legislativo e no Executivo do país.

É imprescindível para uma melhor escolha, conhecer as regras e leis arguidas na Constituição, assim como no Código Eleitoral quanto aos direitos políticos. Ao contrário do

que muitos pensam, o trabalho do povo não termina quando se exerce o direito ao voto, nesta etapa o trabalho está apenas começando. Exercer a soberania popular, com louvor, é se manter ativo, estudando, cobrando, entendendo o que seu bairro, cidade, estado e país necessitam para que o desempenho dos políticos seja para o bem comum e não somente ao bel prazer.

Teixeira Filho, no capítulo sobre Dano Moral, em *Instituições do Direito de Direito do Trabalho*, registra que:

Em nosso entender, vida privada enseja consideração mais ampla que a intimidade, esta de cunho mais restrito. Além de compreender a esfera familiar, a vida privada envolve as amizades próximas e os relacionamentos com grupos fechados, de acesso limitado. A conduta lesionante desse bem verifica-se quando há intromissão patronal nessas esferas restritas de convívio, percutindo no âmbito da relação de emprego ou vice-versa.

(...)

As convicções políticas, religiosas e sindicais **são indevassáveis pelo recrutamento, qualquer que seja a sua modalidade. A Constituição assegura a “liberdade de consciência e de crença” (art. 5º, VI) e a “liberdade de associação (art. 5º, XVII), notadamente a sindical (art. 8º, V). Se violadas, configuram-se o dano moral e a obrigação de sua reparabilidade. (Grifo Nosso)**

Essa compreensão de Teixeira Filho deixa evidente ser indevassável a convicção política das pessoas, inclusive dos empregados, acerca do voto.

A Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho (a seguir, OIT), que reconhece o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio e conforme destaca Branco Luiz e Souza Junior, no artigo *A Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho e o tratamento normativo brasileiro*:

O artigo 6º atribui que todo membro (Estado soberano) deverá adotar uma legislação e políticas que garantam o direito à igualdade e à não discriminação no emprego e na ocupação (...).

O artigo 9º estabelece que todo membro deverá adotar uma legislação que exija aos empregadores tomar medidas apropriadas e acordo com seu grau de controle para impedir a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo a violência (...).

A Convenção 190, como se constata, combate as diversas formas de violência e assédio, o que permite entender que combate o assédio eleitoral nas relações de trabalho.

Vólia Bomfim leciona, em *Direito do Trabalho*, que o assédio é:

Termo utilizado para designar toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa. Já o assédio moral é caracterizado pelas condutas abusivas praticadas pelo empregador direta ou indiretamente, sob o plano vertical ou horizontal, ao empregado, que afetem seu estado psicológico. Normalmente, refere-se a um costume ou prática reiterada do empregador.

O assédio, como visto acima, é prática que deve ser repudiado.

Da influência do poder econômico

A influência do poder econômico das grandes empresas nas eleições, em que pequenas fortunas são investidas diretamente em candidatos específicos e ou partidos políticos que representam seus interesses pessoais, e vincula sua imagem àquilo que nem sempre é real. Esses investimentos, servem para fortalecer candidaturas, financiar campanhas, influenciando a opinião pública, o que traz desigualdade no processo democrático, entre outros candidatos menos favorecidos economicamente.

Alguns doutrinadores, defendem em suas obras, o contexto descrito, confirmando a desigualdade impostas por tais condutas, é o caso do José Afonso da Silva, renomado jurista, constitucionalista e ex-secretário de Segurança Pública de São Paulo, considerado um dos maiores especialistas em Direito Constitucional do Brasil. Ele afirma que:

O abuso do poder econômico se manifesta quando agentes privados ou públicos utilizam sua posição ou recursos para desequilibrar a disputa eleitoral, comprometendo a igualdade entre candidatos e a liberdade de voto.

É o caso, por exemplo, da interferência de empresas sobre seus empregados, condicionando ou induzindo suas opções políticas. Luís Roberto Barroso, ministro aposentado do Supremo Tribunal Federal (a seguir, STF) e ex-presidente do Tribunal Superior Eleitoral (a seguir, TSE), já se manifestou em diversos momentos sobre a influência do poder econômico no processo eleitoral brasileiro. Em seu voto no julgamento da ADI 4650, que tratou da doação de pessoas jurídicas a campanhas eleitorais, ele destacou que o poder financeiro “desigual substancialmente postulantes que deveriam guardar, uma relação minimamente razoável de igualdade”.

Como toda concessão implica em um ônus, estes altos investimentos, tendem a comprometer a idoneidade dos favorecidos, vez que estes agem conforme os interesses daqueles que o estão patrocinando, o que remete a futuras práticas ilegais, uma vez que, tais candidatos se tornem eleitos, além de outras leis impostas, eles devem seguir as diretrizes determinadas para o exercício da administração pública. E uma delas é, seguir os princípios e regras, os princípios explícitos no artigo 37 da CRFB/88, legalidade, moralidade, impessoalidade, são totalmente ignorados, quando se mantem tais práticas.

Controlar esses investimentos e consequentemente a transição de poder que ele causa, é um grande desafio para o Estado e para a Justiça Eleitoral, onde é necessário a atuação conjunta a fim de coibir tais práticas. Quando essas práticas, invadem o ambiente corporativo particular das empresas privadas, a situação se torna ainda pior.

Evaristo de Moraes Filho, ainda em 1960, em sua obra *Tratado Elementar de Direito do Trabalho* assevera que:

Os deveres do empregado, não só como contratante, mas também como elemento integrativo da empresa, giram em torno da execução das suas tarefas... com exatidão, probidade, boa conduta, sobriedade, dando o melhor de si mesmo na realização de seus atos profissionais. Além da confiança genérica, própria do pacto laborativo, deve portar-se ainda com fidelidade, no sentido de merecer fé na guarda dos segredos da empresa, de toda ordem ...

A principal obrigação do *empregador*, como já deixamos escrito acima consiste em dar trabalho e pagar o salário convencionado ao seu empregado. Executando o contrato de boa-fé, cumpre-lhe proporcionar todos os meios para que o seu prestador de serviços leve a cabo as suas tarefas.

E isso deve ser feito em um ambiente construído e instalado segundo as leis de higiene e segurança do trabalho, com todas as instalações necessárias à boa execução do trabalho e ao bem-estar do trabalhador. A colaboração, a confiança e o bom trato – como pessoas educadas – são recíprocos. É preciso que se frise mais uma vez - e sempre - que o empregado somente está subordinado na execução técnica do trabalho, sendo no demais contratante, em absoluto pé de igualdade jurídica e moral para com o empregador. Constituem ambos lados complementares e vinculantes do mesmo negócio econômico ou jurídico. (...)

Assim cumprir as leis, as obrigações do contrato, o respeito a personalidade e à dignidade humanas do empregado, não lhe exigir serviços superiores às suas forças, nem que lhe possam causar mal considerável, tais são as obrigações normais do empregador (Grifo nosso).

O entendimento de Evaristo de Moraes Filho, ainda nos anos sessenta do século passado, é cristalino acerca da postura que o empregador deve ter com o empregado.

Das práticas abusivas

Empresários, ainda que precisem estar atentos às diferentes formas de governo, pois como já visto, influenciam diretamente no desenvolvimento administrativo e financeiro de suas empresas. Não devem envolver-se em questões políticas, nem tão pouco, trazer para o ambiente interno de suas empresas atitudes de cunho político com o intuito de influenciar, manipular ou coagir, transformando o ambiente de trabalho em uma extensão do comitê eleitoral.

Tais práticas abusivas, configuram assédio eleitoral, crime e violação dos direitos dos trabalhadores. As ações por parte dos empregadores como coagir, discriminar, pressionar, intimidar, ameaçar, expor funcionários ou outros colaboradores com o intuito de influenciar o voto deles, configura crime.

Tais crimes estão previstos no Código Eleitoral (Lei 4.737/1965), artigo 299 assevera que “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”. Tal crime prevê pena de reclusão

de até 04 (quatro) anos e multa. O artigo 301, para quem “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 de até 04 anos e multa.

A Lei 9.504/1997 (Lei das eleições) estabelece em seu artigo 37 § 4º da Lei das Eleições, proíbe propaganda eleitoral em bens de uso comum, incluindo estabelecimento comerciais, industriais e de serviços.

A CRFB/88 garante a liberdade de expressão em seus artigos 5º, IV, e 220, porém essa liberdade não é absoluta. São vedadas, manifestações de cunho racista e outras formas de discriminação. O Conselho Superior do Trabalho (CSTJ), define na Resolução 355, de 28 de abril de 2023, regulamenta os procedimentos administrativos a serem adotados em relação a ações judiciais que tenham por objeto o assédio eleitoral nas relações de trabalho. Existem ações conjuntas do TSE e Ministério do Trabalho, para prevenir e coibir tais práticas.

Dos acontecimentos

Observando a história, é possível constatar que práticas abusivas a fim de se obter vantagem em eleições, desde os tempos antigos, era algo corriqueiro, na época, não se tinha leis; o voto não era secreto e apenas para os mais abastados, como já observado em informações anteriores, tinham direito de voto, com isso, era comum, a manipulação para eleger aqueles que os mais ricos queriam que fossem eleitos.

Com a promulgação da CRFB/88, mudanças significativas foram feitas e o modelo foi mudando, leis de proteção e controle foram e vem sendo criadas, para tornar a democracia cada vez mais transparente e realmente ativa nas Eleições. Contudo, o financiamento de campanhas por empresários é um tema antigo e polêmico no Brasil. Até 2015, as empresas podiam doar diretamente ou de forma indireta a candidatos e partidos, o que acabou gerando casos de favorecimento e afetando o processo democrático. O Congresso Nacional e o Supremo Tribunal Federal (STF) estão avaliando a possibilidade de autorizar novamente o uso de dinheiro privado para financiar campanhas eleitorais, o que poderia valer já a partir das eleições de 2026. Dez anos depois, um grupo de parlamentares cogita a rediscussão do caso, com o apoio de alguns Ministros do STF, que no anonimato dizem que hoje o contexto é outro. Observando um cenário em que colaboradores estão sendo coagidos, o que poderia ocasionar a liberação de condutas que já implicaram de forma tão agressiva a democracia.

Rodrigues Lacerda e Teixeira do Vale sintetizam, em *Curso de Direito Constitucional do Trabalho*, que:

Liberdade política é o direito que tem o cidadão de votar e ser votado e de tomar parte no exercício e organização do governo, pelo que só há democracia onde existe liberdade política plena.

(...)

No âmbito da relação de emprego, não é lícito ao empregador fazer propaganda política de candidatos ou “convidar” os seus trabalhadores para manifestações políticas, de qualquer viés ideológico, considerando a presença da subordinação no liame obrigacional. Também não é admissível que faça discursos ou decline posicionamentos de que, se não for eleito este ou aquele candidato, a probabilidade de encerramento das atividades é elevada, porquanto esta é uma ameaça velada de desemprego, para coagir os empregados a adotarem o seu posicionamento político.

O empregado deve ter a garantia de não ser assediado no ambiente de trabalho, inclusive, acerca das questões eleitorais. No mesmo sentido, o Ministro Leite de Carvalho ratifica, na obra *Direito do Trabalho: Curso e Discurso*, que:

A liberdade de opinião política se encerra na liberdade de pensamento. No mundo dos fatos, o empregador não tem aptidão para imiscuir-se na idealização de mundo que habita a alma do empregado, mas pode tentar induzir o trabalhador a colaborar para o sucesso ou fracasso de uma campanha ideológica ou política, tolhendo-lhe a expressão de suas convicções ou impondo-lhe, por exemplo, a participação em debates, comícios, passeatas etc.

A ordem jurídica embasa tutelas inibitórias ou mesmo reparatórias para vulneração da liberdade de opinião política titularizada pelos empregados, como emanção de sua cidadania (...)

Em 2022, o Ministério Público do Trabalho (a seguir, MPT) recebeu mais de 2 (duas) mil denúncias de empresários que obrigavam seus funcionários a apoiar certos candidatos, ameaçando demitir quem não obedecesse. Algumas empresas fizeram reuniões para convencer os empregados a votar em um candidato.

Foram registrados casos de ameaças de demissão se o outro candidato ganhasse, promessas de dinheiro em troca do voto, distribuição de brindes para quem comprovasse o voto e pressão psicológica baseada no medo de perder o emprego.

Um empresário prometeu R\$ 200,00 (duzentos reais) aos funcionários que votassem em seu candidato, o que resultou em multa e processo por crime eleitoral. Uma empresa distribuiu adesivos e camisetas a favor de determinado candidato e fez ameaças a quem votasse em outro candidato.

Outra, empresa divulgou vídeos pedindo votos para o candidato “X” e ameaçando demitir funcionários caso o candidato “Y” vencesse. Com isso foram mais de 1500 (mil e

quinhentas) empresas denunciadas por assédio eleitoral, números bem alarmantes, se comparados as eleições anteriores.

O MPT tem atuado de forma firme no combate ao assédio eleitoral. Em 2024, durante as eleições legislativas, foram registradas 965 (novecentas e sessenta e cinco) denúncias, quase metade delas envolvendo a Administração Pública. Em 2022, esse número havia sido de mais de 3.200 (três mil e duzentos) casos. O MPT criou uma força-tarefa para investigar e punir os responsáveis, utilizando ações civis públicas, além de promover campanhas de conscientização e canais de denúncia.

O TSE firmou, junto com o MPT, acordos de cooperação técnica renovados em 2024, para melhorar o tratamento das denúncias e reforçar as ações de prevenção e punição ao assédio eleitoral no ambiente de trabalho.

A ministra Carmen Lúcia destacou que assédio eleitoral é crime e que a Justiça Eleitoral está pronta para processar e punir os infratores.

Da Moral e Ética

Moral é um conjunto de regras, valores e costumes que uma sociedade ou grupo considera certo ou errado.

Ética é o ato de pensar sobre o que é certo ou errado e por que se seguem certas regras. Ou seja, a moral mostra o que se deve fazer, e a ética pergunta por que se deve fazer.

Em uma sociedade, a moral e a ética devem ser os pilares que orientam as relações. Em um ambiente corporativo, na relação entre empregadores e empregados esses laços se intensificam, pois, o convívio é diário e por muito tempo. O respeito aos costumes e ideais contrários uns aos outros precisa prevalecer. No entanto, em períodos eleitorais, é comum observar práticas que ferem esses princípios, quando alguns empregadores se sentem no direito de influenciar, pressionar ou até coagir seus funcionários a votar em determinado candidato ou partido. Essa conduta configura assédio eleitoral, uma forma grave de violação da liberdade e da dignidade do trabalhador, ferindo diretamente a Moral e Ética, comuns a uma boa convivência.

Sob o ponto de vista ético, o empregador tem o dever de respeitar a autonomia e a consciência política de cada colaborador. Utilizar o poder hierárquico para impor opiniões ou ameaçar com demissões, cortes de benefícios ou promessas de vantagens caso o voto seja direcionado a um candidato específico é um comportamento que rompe com qualquer

noção de justiça e integridade moral. A ética empresarial exige imparcialidade política dentro do ambiente de trabalho, garantindo que cada pessoa possa exercer seu direito de escolha livre de medo ou influência indevida.

Do ponto de vista moral, o respeito mútuo e a empatia são valores fundamentais. O empregador ético compreende que a diversidade de ideias e opiniões é parte essencial da convivência democrática. O uso da autoridade para manipular a consciência política dos trabalhadores não apenas fere valores humanos, mas também compromete a imagem e a credibilidade da própria empresa, que passa a ser vista como instrumento de coerção e não como espaço de liberdade e desenvolvimento.

Para combater e prevenir o assédio eleitoral, é necessário adotar práticas de repressão e conscientização. Campanhas internas de informação, esclarecendo o que é o assédio eleitoral e quais são as consequências legais dessa prática. Canais seguros de denúncia, onde os trabalhadores possam relatar pressões ou ameaças sem medo de retaliação. Fiscalização e atuação rigorosa dos órgãos competentes, como o Ministério Público do Trabalho e a Justiça Eleitoral, para punir práticas abusivas e garantir a integridade do processo democrático.

De forma geral, a ética e a moral devem nortear todas as ações no ambiente corporativo, especialmente em tempos de disputa política. O empregador que age com respeito, neutralidade e responsabilidade contribui não apenas para um ambiente de trabalho mais justo, mas também para o fortalecimento da democracia e da cidadania. O empregador deve promover a pluralidade o que significa respeitar e acolher as diferenças, enquanto impor ideologia é desvalorizar essas diferenças e tentar fazer todos pensarem igual, o que prejudica o ambiente de trabalho.

Considerações Finais

Uma análise dos fatores políticos e econômicos que influenciam o mundo corporativo, mostram como o poder econômico e o processo democrático estão profundamente ligados. A obra de Maquiavel, frequentemente associada à ideia de que 'os fins justificam os meios', representa uma visão pragmática do poder, que muitas vezes é usada por empresas e governantes para justificar atitudes que ultrapassam limites éticos e morais. Em contrapartida, outros filósofos, se opõem a esta ideia egoísta, colocando a ética e a moral como bases essenciais da convivência humana e da boa liderança.

Kant afirma que o ser humano nunca deve ser usado como um meio, mas sempre respeitado como um fim em si mesmo. Aristóteles relaciona a ética à virtude, dizendo que agir corretamente é buscar o bem comum. Já Rousseau defende que a legitimidade política vem da vontade geral, e não de interesses individuais.

“O homem é o lobo do próprio homem”. A expressão atribuída a Thomas Hobbes em *Leviatã* (1651), na ausência de limites ou de uma autoridade que imponha ordem, o homem tende a agir em conflito constante com seus semelhantes — uma verdadeira “guerra de todos contra todos”. Trazendo essa reflexão para o contexto empresarial, percebe-se que, movido pelo poder ou pelo interesse próprio, o empregador pode transformar o ambiente de trabalho em um espaço hostil, tóxico e opressor, onde a competição e o medo substituem o respeito e a cooperação. Essa conduta compromete a harmonia e o equilíbrio das relações profissionais, podendo afetar de forma irreversível o clima organizacional e prejudicar a saúde emocional dos trabalhadores. Essa postura pode afetar de forma irreversível o clima organizacional, destruindo vínculos e comprometendo inclusive a saúde psicológica dos trabalhadores.

Assim, tentar manipular ou pressionar pessoas no ambiente de trabalho por motivos políticos vai contra princípios, ferindo a moral e a dignidade humana. A ética, entendida como guia para decisões justas e responsáveis, deve estar acima da busca por poder ou lucro. Portanto, mesmo que o contexto político e econômico influencie fortemente as empresas, é essencial que líderes e organizações ajam com base em valores éticos, respeitando a liberdade e o direito de escolha de cada cidadão. Só assim é possível manter uma democracia sólida, fundada na justiça, no respeito e no verdadeiro progresso social.

Referências

ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. 4. ed. São Paulo: Martin Claret, 1991.

BOMFIM, Vólia. **Direito do Trabalho**. 18. Ed. Rio de Janeiro: Editora Método, 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, 05 de outubro de 1988.

_____. **Lei 4.737**, de 15 de julho de 1965, que trata do Código Eleitoral.

_____. **Lei 9.504**, de 30 de setembro de 1997, que trata da Lei das Eleições.

BRANCO LUIZ, Edson Medeiros. **Direitos Humanos**. Niterói: Editora Impetus, 2011.

_____, _____. SOUZA FILHO, Mário Cleone. **A Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho e o tratamento normativo brasileiro** in *Direito do*

Trabalho e Processual do Trabalho: diálogos contemporâneos. Salvador: Editora Mente Aberta, 2021. P. 190-192.

CARVALHO, Augusto César Leite de. **Direito do Trabalho: Curso e Discurso**. 6. ed. Brasília: Editora Venturoli.

FILHO, Evaristo de Moraes. **Tratado Elementar de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Livraria Freitas Bastos, 1960. P. 426.

HOBBS, Thomas. **O Leviatã**. Os Pensadores Vol. XIX. São Paulo: Abril Cultural, 1973.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da metafísica dos costumes**. Lisboa: Edições 70, 2004.

LACERDA, Rosângela Rodrigues; VALE, Sílvia Teixeira. **Curso de Direito Constitucional do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2021. P. 318.

MAQUIAVEL. **O Príncipe**. Os Pensadores Vol. IX. São Paulo: Abril Cultural, 1973.

ROUSSEAU, Jean-Jacques. **Do Contrato Social**. Os Pensadores Vol. XXIV. São Paulo: Abril Cultural, 1973.

SILVA, José Afonso. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 46. ed. Salvador: Ed. JusPodivm, 2025.

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; e TEIXEIRA, Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 1999. P. 652.