

ORGANIZAÇÕES DE TENDÊNCIA IDEOLÓGICA E AS LIMITAÇÕES DAS LIBERDADES DE SEUS TRABALHADORES

Dinaildes de Moura Lino Ferreira

Advogada. Mestranda em Direitos Sociais e Reivindicatórios pelo Centro Universitário IESB

Alexandre Agra Belmonte

Ministro do Tribunal Superior do Trabalho. Doutor em Direito, membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho. Professor universitário

Resumo:

O presente artigo científico trata da relação de colisão dos direitos fundamentais entre o trabalhador e as organizações de tendência ideológica, analisando as consequências das limitações de liberdades, conflitos e seus reflexos nas relações laborais.

Palavras-chave: Liberdade religiosa. Livre iniciativa. Organização de tendência. Direitos fundamentais. Colisão de direitos. Controle.

IDEOLOGICAL TREND ORGANIZATIONS AND THE LIMITATIONS ON THE FREEDOMS OF THEIR WORKERS

ABSTRACT

This research paper deals with the collision relationship of fundamental rights between workers and organizations with an ideological tendency, analyzing the consequences of the limitations of freedoms, conflicts and their reflexes in industrial relations.

Keywords: Religious freedom. Free Initiative. Trend organization. Fundamental rights. Collision of rights. Control.

SUMÁRIO: 1 INTRODUÇÃO 2 BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS 2.1 PRINCÍPIOS: DO JUSNATURALISMO AO PÓS-POSITIVISMO 2.2 DIREITOS FUNDAMENTAIS 3 LIBERDADE DE PENSAMENTO E RELAÇÕES DE TRABALHO 3.1 O DIREITO À LIBERDADE DE EXPRESSÃO: PENSAMENTO, OPINIÃO E CRENÇA 3.2. A APLICAÇÃO DO DIREITO FUNDAMENTAL À LIBERDADE E A RELAÇÃO ENTRE PARTICULARES 3.3 A LIMITAÇÃO DA LIBERDADE E A RELAÇÃO DE EMPREGO: A COLISÃO ENTRE DIREITOS FUNDAMENTAIS DO EMPREGADO E LIVRE INICIATIVA 4 ORGANIZAÇÕES DE TENDÊNCIA E A LIBERDADE DE SEUS EMPREGADOS 4.1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS ACERCA DA LIBERDADE NO MEIO LABORAL 4.2 ORGANIZAÇÃO DE TENDÊNCIA IDEOLÓGICA 4.2.1 O TRABALHADOR DE TENDÊNCIA E O TRABALHADOR NEUTRO 5 REFERÊNCIAS 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

1 INTRODUÇÃO

A Constituição de 1988 deu grande destaque para os direitos e garantias fundamentais, especialmente aos direitos de liberdade, considerados no direito de pensar, se expressar e crer livremente. Essa importância dada pelo texto constitucional pode ser entendida em parte como resposta ao período ditatorial vivido no Brasil imediatamente antes, onde essa de garantia foi

muito limitada, num contexto em que o governo analisava previamente, censurava e controlava as manifestações do pensamento.

Foram consagrados – não pela primeira vez é importante dizer – os direitos à livre liberdade de expressão e de crença, num compromisso estatal de garantir de maneira plena tais direitos.

De outro lado, ao consagrar o como fundamento do Estado brasileiro a livre iniciativa e colocar a propriedade privada, adotou o regime capitalista (limitado pela obrigatoriedade de a propriedade ter função social).

Conjugando tais princípios, num contexto de ampla liberdade de expressão e crença, observamos a possibilidade do surgimento de entidades organizadas destinadas a difusão de determinada crença ou ideologia, chamada pela doutrina de “organizações de tendência ideológica”.

Desse modo, percebemos um conflito relacionado aos direitos fundamentais dos trabalhadores de livremente escolherem em que acreditar e se expressarem da forma que entenderem mais conveniente e os interesses do empregador de tendência de ter sua visão de mundo difundida.

A relação de trabalho, considerada ontologicamente, contém um conflito entre a liberdade do trabalhador e o interesse do empregador, visto que aquele cede em parte sua autonomia em favor do objetivo empresarial. Nesse trabalho tentaremos expor os conflitos específicos e seus reflexos nas relações laborais da limitação dos direitos fundamentais do empregado em favor do objetivo colimado pelas organizações de tendência ideológica.

2 BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS

2.1 PRINCÍPIOS: DO JUSNATURALISMO AO PÓS-POSITIVISMO

A noção de princípio nasce de uma perspectiva de afirmação da existência de direitos naturais, inatos e pertencentes ao homem pelo simples fato de existir. Nesse momento histórico, importante salientar, o Direito não era separado da moral e da religião, de modo que o

entendimento de justiça era definido por meio de uma realidade religiosa onde a ordem jurídica seria derivada de “mandamentos originados por uma racionalidade superior à dos homens”⁴⁸.

Mais tarde, o pensamento jusnaturalista abandonaria, de certo modo, a divindade como elemento legitimador dos direitos fundamentais, substituindo-a pela razão⁴⁹. Kant é um dos principais nomes dessa fase do jusnaturalismo. Para o autor, “todos os direitos estão abrangidos pelo direito de liberdade, direito natural por excelência, que cabe a todo homem em virtude de sua própria humanidade, encontrando-se limitado apenas pela liberdade coexistente dos demais homens”⁵⁰. Pode-se perceber a noção de que o direito seria inato e anterior à ordem jurídica posta analisando-se o conceito de imperativo categórico onde “por meio de um mecanismo racional é possível pensar condutas morais que definam se uma determinada ação é sempre certa ou errada, isto é, justa ou injusta”⁵¹. Esse mecanismo racional pensado por Kant seria aferido em abstrato, de modo que a situação concreta ou mesmo o indivíduo e suas características não são levados em consideração.

Posteriormente teremos o juspositivismo, a segunda fase da teorização dos princípios⁵². Aqui os princípios ingressam no ordenamento jurídico como fonte normativa secundária, com a função de integrar e impedir o “vazio normativo”, pois na lógica positivista o Direito é um sistema fechado de regras e as condições de aplicação estão previstas no texto normativo. Via de regra, o juspositivismo confere aos princípios o *status* de pautas programáticas, dotadas de pouca ou nenhuma normatividade, sendo praticamente irrelevantes juridicamente⁵³.

A partir da segunda metade do século XX e nas décadas que se seguiram, as constituições passaram a acentuar a “hegemonia axiológica dos princípios, convertidos em pedestal normativo sobre o qual assenta todo o edifício jurídico dos novos sistemas constitucionais.”⁵⁴ Nesse momento, os princípios deixam de ser fonte supletiva e passam a ter valor normativo, sendo apresentadas por constitucionalistas contemporâneos como um gênero

⁴⁸ FERNANDES, Bernardo Gonçalves. **Curso de direito constitucional**. 12. ed. rev., atual., e ampl., Salvador: Editora Juspodium, 2020, p.324.

⁴⁹ *Ibid.*, 2020, p.324.

⁵⁰ SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 10 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2010, p. 40.

⁵¹ FERNANDES, 2020, p.324

⁵² BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. São Paulo: Malheiros, 2011, p. 262

⁵³ BONAVIDES, 2011, p. 263.

⁵⁴ *Ibid.*, p. 264

normativo dividido em duas espécies: regras e princípios. Na definição de Canotilho, valendo-se das lições de Dworkin:

Os princípios são normas jurídicas impositivas de uma otimização, compatíveis com vários graus de concretização, consoante os condicionalismos fácticos e jurídicos; as regras são normas que prescrevem imperativamente uma exigência (impõem, permitem ou proibem) que é ou não é cumprida (nos termos de Dworkin: (applicable in all-or-nothing fashion); a convivência dos princípios é conflitual (Zagrebelsky), a convivência de regras é antinómica; os princípios coexistem, as regras antinómicas excluem-se. Consequentemente, os princípios, ao constituírem exigências de otimização, permitem o balanceamento de valores e interesses (não obedecem, como as regras, à «lógica do tudo ou nada»), consoante o seu peso e a ponderação de outros princípios eventualmente conflituantes; as regras não deixam espaço para qualquer outra solução, pois se uma regra vale (tem validade) deve cumprir-se na exacta medida das suas prescrições, nem mais nem menos.⁵⁵

2.2 DIREITOS FUNDAMENTAIS

Definir a natureza, funções e objetivos dos direitos fundamentais é tarefa de acentuado grau de dificuldade e complexidade. O intuito desse artigo não permite que se trate do tema com profundidade, de modo que serão trazidos breves conceitos doutrinários relevantes para o tema em estudo.

O jurista alemão Hesse entende que o objetivo dos direitos fundamentais seria criar e manter os pressupostos necessários para uma vida na liberdade e dignidade humana.⁵⁶

Nas palavras de Ingo Sarlet, “os direitos fundamentais integram, portanto, ao lado da definição da forma de Estado, do sistema de governo e da organização do poder, a essência do Estado constitucional”⁵⁷.

Por fim, Uadi Lammêgo Bulos, define direitos fundamentais como

(..) o conjunto de normas, princípios, prerrogativas, deveres e institutos, inerentes à soberania popular, que garantem a convivência pacífica, digna, livre e igualitária, independentemente de credo, raça, origem, cor, condição econômica ou status social.⁵⁸

A doutrina elenca três funções dos direitos fundamentais: função de defesa ou de liberdade, função prestacional e função de proteção perante terceiros.

⁵⁵ CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**, 7. ed. Coimbra: Edições Almedina, 2012, p.1161

⁵⁶ BONAVIDES, 2011, p.560.

⁵⁷ SARLET, 2010, p. 58.

⁵⁸ BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de direito constitucional**, 9. ed., São Paulo: Saraiva, 2015, p. 526
Revista de Direito: Trabalho, Sociedade e Cidadania. Brasília, v.9, n.9, jul./dez., 2020.

A primeira delas diz respeito à defesa da pessoa humana e sua dignidade perante o Estado, dividindo-se em normas de competência negativa – as que limitam o poder Estatal sobre o indivíduo e a segunda que permite o exercício dos direitos fundamentais (liberdades positivas) e a exigência, perante o Estado, de omissões, de maneira a evitar lesões por parte deste.⁵⁹

A segunda função, prestacional, significa, em síntese, o direito de obter algo através do Estado.

Por fim, a terceira função impõe um dever ao Estado de proteger perante terceiros o titular do direito fundamental, “esta função de proteção de terceiros obrigará também o Estado a concretizar as normas reguladoras das relações jurídico-civis de forma a assegurar nestas relações a observância dos direitos fundamentais”⁶⁰

3 LIBERDADE DE PENSAMENTO E RELAÇÕES DE TRABALHO

3.1 O DIREITO À LIBERDADE DE EXPRESSÃO: PENSAMENTO, OPINIÃO E CRENÇA

Liberdade costuma ser definida como o poder ou faculdade de agir conforme sua própria determinação que tem um indivíduo.⁶¹

O direito à liberdade de expressão, decorre do direito geral de liberdade individual, de origem eminentemente liberal, garantida pela atual ordem jurídica nacional e essencial para a existência do Estado Democrático de Direito.

A Constituição de 1988 não adota uniformemente o termo “liberdade de expressão”⁶², denominando ora como livre manifestação de pensamento e ora como liberdade de expressão.

Ingo Sarlet esquematiza o estudo dessas liberdades num conjunto, onde coloca como gênero a liberdade de expressão, que se divide nas seguintes espécies: (a) liberdade de manifestação do pensamento, (incluindo a liberdade de opinião); (b) liberdade de expressão

⁵⁹ CANOTILHO, 2012, p. 407-408.

⁶⁰ CANOTILHO, 2012, p. 408.

⁶¹ BELMONTE, Alexandre Agra. **A Tutela das Liberdades nas Relações de Trabalho: limites e reparação das ofensas às liberdades de consciência, crença, comunicação, manifestação de pensamento, expressão, locomoção, circulação, informação, sindical e sexual do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2013, p. 60.

⁶² SARLET, Ingo Wolfgang et al. **Curso de direito constitucional**. 8. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

artística; (c), liberdade de ensino e pesquisa; (d) liberdade de comunicação e de informação (liberdade de “imprensa”); (e) liberdade de expressão religiosa.⁶³

O direito de expressar os pensamentos por qualquer meio é direito fundamental do ser humano, sendo uma liberdade positiva.⁶⁴

Para os objetivos desse artigo, teceremos considerações apenas sobre a liberdade de opinião e expressão religiosa, que nomearemos de “liberdade de crença”.

A liberdade de crença, inserida na cláusula geral de liberdade⁶⁵, é garantida no Brasil pelo inciso VI do artigo 5º da Constituição da República e “diz respeito às convicções espirituais ou religiosas do indivíduo”⁶⁶, abrangendo também a liberdade de não praticar religião alguma ou crer em qualquer divindade.

Ingo Sarlet, destaca que a

liberdade religiosa foi uma das primeiras liberdades asseguradas nas declarações de direitos e a alcançar a condição de direito humano e fundamental consagrado na esfera do direito internacional dos direitos humanos e nos catálogos constitucionais de direitos⁶⁷

A liberdade de crença tem grande importância no reconhecimento dos direitos fundamentais. Canotilho aponta que alguns autores, como G. Jellinek, chegam ao ponto de indicar a liberdade religiosa como a origem da luta pelos direitos fundamentais.⁶⁸

A liberdade religiosa é o direito fundamental mais geral da liberdade de consciência e serve de fundamento da neutralidade religiosa e ideológica do Estado, configurando verdadeiro elemento fundamental da ordem democrática.⁶⁹

Konrad Hesse define a liberdade de opinião como “uma parte essencial da liberdade política e espiritual”⁷⁰. O autor alemão identifica um caráter duplo do direito de opinião: por um lado é uma indubitável garantia subjetiva, afigurando-se como direito de defesa e cooperação

⁶³ SARLET, 2019.

⁶⁴ Ibid., p. 408.

⁶⁵ HESSE, Konrad. **Elementos de direito constitucional da república federal da Alemanha**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 1998, p.298.

⁶⁶ BELMONTE, 2013, p. 60.

⁶⁷ . SARLET, 2019.

⁶⁸ CANOTILHO, 2012, p. 383.

⁶⁹ HESSE, 1998, p. 299.

⁷⁰ Ibid., p. 302.

política, por outro é uma prescrição de “competência negativa e elementos constitutivos da ordem objetiva democrática e estatal-jurídica”⁷¹, essa dimensão permite que a pessoa possa exprimir e divulgar suas opiniões.

3.2. A APLICAÇÃO DO DIREITO FUNDAMENTAL À LIBERDADE E A RELAÇÃO ENTRE PARTICULARES

Nesse ponto cabe uma importante reflexão acerca dos direitos fundamentais de defesa que são de grande importância para os tópicos seguintes. Os direitos fundamentais de defesa ou de liberdade, regra geral são opostos contra o Estado, configurando verdadeira garantia contra o arbítrio, dada a enorme diferença de poder entre o ente estatal e o particular.

Contudo, as relações de trabalho se dão entre particulares e por muito tempo se questionou acerca da aplicabilidade dos direitos fundamentais nas relações privadas, dada a igualdade formal entre as partes.

Konrad Hesse, traz o exemplo do Tribunal do Trabalho Federal alemão e o seu entendimento acerca do tema:

O tribunal sustenta a concepção, que uma série de direitos fundamentais significativos não só garantem direitos de liberdade diante do poder estatal, mas que ele também contém princípios de ordenação para a vida social que, em uma dimensão a ser desenvolvida mais pormenorizadamente do direito fundamental tem significado imediato também para o tráfego jurídico dos cidadãos entre si; os direitos fundamentais estabelecem uma estrutura ordenada, com a qual também a ordem na empresa ou contratos e medidas dos membros jurídicos não devem pôr-se em conflito aberto, desprezador do estado de direito liberal-democrático.⁷²

Os direitos fundamentais têm caráter de decisões objetivas de valores e que são vigentes em todos os âmbitos do direito, de maneira que nenhuma prescrição jurídico-civil, como por exemplo um contrato, pode se colocar em oposição ao sistema de valores jurídico-fundamentais.⁷³

Canotilho ensina que para que se compreenda essa eficácia deve-se levar em conta a “*multifuncionalidade* ou *pluralidade de funções dos direitos fundamentais*, de forma a

⁷¹ HESSE, 1998, p. 302.

⁷² Ibid., p. 283.

⁷³ Ibid, p. 238.

possibilitar soluções diferenciadas e adequadas, consoante o «referente» de direito fundamental que estiver em *causa* no caso concreto.”⁷⁴

Os direitos fundamentais não obrigam os indivíduos da mesma maneira que o fazem em relação às ações dos Poderes Públicos.⁷⁵ Gilmar Mendes, afirma que

Há, então, de se realizar uma ponderação entre o princípio da autonomia e os valores protegidos como direitos fundamentais, tendo como parâmetro que a ideia do homem, assumida pela Constituição democrática, pressupõe liberdade e responsabilidade – o que, necessariamente, envolve a faculdade de limitação voluntária dos direitos fundamentais no comércio das relações sociais, mas que também pressupõe liberdade de fato e de direito nas decisões sobre tais limitações.⁷⁶

Dessa forma, “a agressão aos direitos, liberdades e garantias, pode resultar não apenas dos poderes públicos mas também de «*poderes sociais*» ou «*privados*» (associações, empresas, igrejas, partidos)”.⁷⁷ O Estado não é o único centro de poder, tendo as relações privadas entre grupos e particulares o condão de propiciar condutas à dignidade humana. Os direitos fundamentais devem atuar nas relações privadas. Deve-se observar com especial atenção a relação de trabalho, onde o poder econômico do empregador é fator de desequilíbrio da relação.⁷⁸

Deve-se, dessa forma, realizar uma ponderação entre o princípio da autonomia e os direitos fundamentais, “tendo como parâmetro que a ideia do homem, assumida pela Constituição democrática, pressupõe liberdade e responsabilidade.”⁷⁹

3.3 A LIMITAÇÃO DA LIBERDADE E A RELAÇÃO DE EMPREGO: A COLISÃO ENTRE DIREITOS FUNDAMENTAIS DO EMPREGADO E LIVRE INICIATIVA

A relação de emprego (e em algum grau, a relação de trabalho em geral), por seus caracteres (principalmente a subordinação) é uma limitação à liberdade pessoal do trabalhador, pois estar vinculado às ordens e disciplina laboral implica necessariamente em intromissão na sua esfera privada.

⁷⁴ CANOTILHO, 2012, p. 1289.

⁷⁵ MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de direito constitucional**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2017, n.p.

⁷⁶ Ibid., n.p.

⁷⁷ CANOTILHO, 2012, p. 1293.

⁷⁸ BELMONTE, 2013, p. 39.

⁷⁹ Ibid, n.p.

É um conflito ontológico, onde numa ponta se situa a liberdade do empregado e seus demais direitos fundamentais e na outra os interesses empresariais, garantidos pela livre iniciativa.

Para Godinho, no Direito não há antinomias insolúveis, posto que é um sistema integrado por partes diferenciadas, mas que se ajustam lógica e concretamente, concluindo que esse conflito deve 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 tutela aos direitos de personalidade do ser humano partícipe da relação de emprego no polo obreiro.⁸⁰

Definir quando um direito fundamental incide numa relação entre particulares, seja uma instituição de natureza privada e uma pessoa, ou mesmo entre dois indivíduos, demanda exercício de ponderação entre o peso do mesmo direito fundamental e o princípio da autonomia da vontade.⁸¹

4 ORGANIZAÇÕES DE TENDÊNCIA E A LIBERDADE DE SEUS EMPREGADOS

4.1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS ACERCA DA LIBERDADE NO MEIO LABORAL

Como regra geral, o empregado é livre para externar suas convicções, crenças, preferências políticas, sendo vedado ao empregador discriminá-lo por seu exercício da liberdade de crença e opinião ou ainda realizar entrevistas ou testes que selecionem determinada crença ou ideologia política.⁸²

Quando o empregador atenta contra essas liberdades, está abusando de seu poder diretivo, atingindo diretamente os direitos fundamentais do trabalhador.⁸³

Por óbvio, nem o direito fundamental do empregado e nem o poder diretivo, são absolutos, de modo que, apesar de ser livre para pensar, acreditar no que quer seja e proferir opiniões, tais liberdades encontram limites em outros direitos e garantias (podemos citar como

⁸⁰ DEGADO, 2019, p. 764.

⁸¹ MENDES, 2017, n.p.

⁸² BELMONTE, 2013, p.49

⁸³ Ibid., ibidem.

os mais óbvios o direito à propriedade privada, livre iniciativa etc.), sendo necessária uma ponderação a ser exercida no caso concreto.

4.2 ORGANIZAÇÃO DE TENDÊNCIA IDEOLÓGICA

A necessidade do enquadramento das organizações de tendência surgiu na Alemanha em 1920, com o objetivo de regulamentar o funcionamento de determinadas empresas. Em 1972 a lei alemã traz um conceito desse tipo de organização como sendo empresas que: “se encontram direta e principalmente ligadas ao serviço de atividades políticas, sindicais, confessionais, criativas, educativas, científicas e artísticas ou que têm uma finalidade de informação e manifestação do pensamento”⁸⁴

A garantia de liberdade de expressão e crença e a adoção pela Constituição republicana de 1988 da livre iniciativa como princípio fundamental do Estado brasileiro tornam possível a existência das chamadas organizações de tendência ideológica.

Contudo, não há no Brasil regramento específico para essas organizações, restando à doutrina conceituar e investigar as relações entre esses entes e os trabalhadores.

As organizações de tendência são entidades que por sua natureza possuem determinada linha ideológica, filosófica ou religiosa. A organização de tendência

(..)pressupõe a adesão a uma determinada ideologia ou concepção de vida, do homem ou do mundo, como ocorre com as dirigidas ao alcance de fins políticos (partidos políticos), religiosos, sindicais, confessionais, de caridade, educativos, científicos, artísticos e similares, como as associações antiaborto ou pró-imigração.⁸⁵

Toda organização empresarial ou associação tem, em algum nível, a presença de ideologia, carregando em certa medida os valores da atividade a que se destinam e daqueles que detêm o poder diretivo. Entretanto, o fato de uma empresa ou ente assemelhado seguir determinada orientação política ou ideológica não o define como “portador de tendência”.

O que define uma organização de tendência ideológica é o fato de se prestarem à difusão ou promoção de determinada ideologia. A ideologia é a essência da atividade, nesses casos.

⁸⁴ REIS, Raquel Tavares dos. **Liberdade de consciência e de religião e contrato de trabalho do trabalhador de tendência. Que equilíbrio do ponto de vista das relações individuais de trabalho?** Coimbra: Coimbra Editora, 2004, p. 167-168.

⁸⁵ BELMONTE, 2013, p.66

Dessa maneira, podemos perceber que a colisão entre os direitos à liberdade de expressão, opinião e crença, ganham outros contornos quando colocados o contexto de uma organização ideológica.

A regra é que o “ambiente empresarial, por sua natureza econômica deve ser considerado neutro”, tal qual o Estado brasileiro, em princípio, é laico⁸⁶.

Ocorre que a entidade de tendência que não objetiva o lucro e sim a difusão ideológica. Desse modo, o comportamento e as opiniões proferidas pelo empregado nas dependências do ente empregador e até mesmo no seu horário de folga podem ser prejudiciais ao empregador, de maneira a desletimizar, em algum grau, a ideologia por ele professada.

Aqui podemos inserir no problema mais um princípio que rege as relações de trabalho: irrelevância dos atos da vida privada do trabalhador. O trabalhador fora do seu horário de trabalho é livre para viver conforme achar adequado, tendo garantido o direito à vida privada. Outrossim, de maneira excepcional, a conduta do empregado fora de seu ambiente laboral pode trazer prejuízos ao empregador.

Tomemos como exemplo um jogador de futebol, ídolo de seu time, que apareça em público vestindo o uniforme do maior rival e torcendo por ele. O prejuízo ao time de futebol, que visa principalmente o sucesso esportivo e o entretenimento dos seus torcedores e simpatizantes, é evidente. Contudo, não haveria nenhuma violação à lealdade e boa-fé se o atleta torcesse para o rival, guardando sua preferência para si e para aqueles que com ele convivem, restando inteiramente protegido pelo direito à intimidade, nessa hipótese.

Desse modo, o direito dos empregados de exercerem sua liberdade de expressão, serão limitadas de uma maneira maior, na hipótese de conflitarem frontalmente com os objetivos e ideais do seu empregador. Essa limitação do direito do trabalhador decorre do dever de lealdade e boa-fé contratual e deve ser a mais restrita possível sob o risco de colocar o trabalhador em uma situação de constante e permanente vigilância.

⁸⁶ BELMONTE, 2013, p. 67.

Revista de Direito: Trabalho, Sociedade e Cidadania. Brasília, v.9, n.9, jul./dez., 2020.

4.2.1 O TRABALHADOR DE TENDÊNCIA E O TRABALHADOR NEUTRO

Em regra, nas organizações de tendência há limitação à liberdade de expressão. Entretanto, quando se depara com esse tipo de conflito deve-se atender ao princípio da interpretação restritiva das liberdades⁸⁷, condicionando a limitação ao direito a três aspectos: a) o caráter ideológico da entidade, b) o desempenho, pelo trabalhador, de tarefa de alto conteúdo ideológico ou representativo, c) perturbação ocasionada pelo comportamento do trabalhador, contrário à ideologia da instituição.⁸⁸

Seguindo esses critérios, principalmente o de desempenho de função dotada de maior conteúdo ideológico e representativo, podemos dividir os trabalhadores das entidades de tendência em dois grupos: os neutros e os trabalhadores de tendência.

Os trabalhadores neutros seriam aqueles que não desempenham atividade relacionada à ideologia do empregador de tendência, poderíamos, como exemplo, citar o contador de uma igreja.

A falta de qualquer dos elementos elencados acima tornaria a limitação da liberdade de expressão e atividades privadas do empregado em uma ofensa a direito fundamental. Aqui a aplicação do princípio da irrelevância dos atos da vida do trabalhador se faz necessária.

Noutro aspecto, costuma-se repetir que o trabalhador de tendência, por ser aquele que desempenha tarefa de alto conteúdo ideológico ou representativo, seria obrigado a, necessariamente, aderir aos princípios perseguidos por seu empregador. Contudo, tal exigência de alinhamento ideológico, mormente quando envolvem questões relacionadas à espiritualidade ou crença religiosa, se mostra incompatível com o princípio geral de liberdade que é essencial à existência do estado democrático de direito.

Aplicando o princípio da interpretação restritiva da limitação das liberdades, temos que o limite imposto ao direito fundamental tem que se cingir ao necessário, de modo que o trabalhador não precisa aderir absolutamente a todos os princípios da organização (na esfera íntima e insondável do pensamento não precisa aderir verdadeiramente a nenhuma), de forma

⁸⁷ Ibid., p. 71

⁸⁸ Los Derechos fundamentales de la persona del trabajador. In: Libro de Informes Generales del XVII Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Uruguay, p. 121-130, 2003, apud BELMONTE, 2013, p. 72

que, respeitando a boa-fé e a lealdade contratual, o trabalhador deve atuar coerentemente com a ideologia e objetivos da entidade que o emprega de maneira a conformar sua vida privada e extra laboral a não causar prejuízo ou reflexos negativos a entidade empregadora.

Nesse ponto percebemos a principal diferença entre o trabalhador neutro e o de tendência, já que no âmbito do contrato de trabalho do último existe uma mitigação do princípio da irrelevância dos atos da vida privada, experimentando o trabalhador o dever de, por exemplo, não se manifestar em público ou em redes sociais com acesso público (ou com possibilidade de acesso público) de maneira contrária à ideologia e fins buscados pelo empregador, de maneira que violado esse cuidado, a depender do caso, pode-se verificar ofensa à boa-fé e lealdade contratual, o que motivaria a dispensa por justa causa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A relação de trabalho é, por sua natureza, um conflito de interesses, onde o empregado cede sua força laboral e sujeita-se a regras e direcionamentos impostos pelo empregador, gerando necessariamente uma limitação da liberdade.

A hipótese da organização de tendência ideológica como empregadora encerra uma possibilidade de limitação ao postulado liberal fundamental maior do que o que ocorre normalmente: o empregado pode ter que se furtar de emitir opiniões públicas ou evitar de se portar de modo diferente do que a entidade empregadora difunde ideologicamente.

No Brasil o tema é pouco discutido e não há legislação específica conceituando esse tipo de empregador e delimitando o grau de incursão à liberdade do empregado, de maneira que cada situação deve ser analisada individualmente e decidida conforme uma ponderação de princípios e regras gerais presentes na Constituição da República e na legislação trabalhista.

Contudo, resta inquestionável que a regra geral é a liberdade de pensamento do trabalhador e que esta pode ser exercida tão amplamente quanto o direito permita. Apenas em casos específicos dentro das organizações de tendência e, ainda assim, apenas quanto aos denominados “trabalhadores de tendência ideológica” é possível alguma restrição aos atos da vida privada e mesmo assim em grau reduzido, posto que aplica-se o princípio da interpretação restritiva das liberdades.

REFERÊNCIAS

BELMONTE, Alexandre Agra. **A Tutela das Liberdades nas Relações de Trabalho: limites e reparação das ofensas às liberdades de consciência, crença, comunicação, manifestação de pensamento, expressão, locomoção, circulação, informação, sindical e sexual do trabalhador.** São Paulo: LTr, 2013.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional.** São Paulo: Malheiros, 2011.

BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de direito constitucional.** 9. ed., São Paulo: Saraiva, 2015.

CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição.** 7. ed. Coimbra: Edições Almedina, 2012.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 17. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2019.

FERNANDES, Bernardo Gonçalves. **Curso de direito constitucional.** 12. ed. rev., atual., e ampl., Salvador: Editora Juspodium, 2020.

HESSE, Konrad. **Elementos de direito constitucional da república federal da Alemanha.** Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 1998.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de direito constitucional.** 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

REIS, Raquel Tavares dos. **Liberdade de consciência e de religião e contrato de trabalho do trabalhador de tendência. Que equilíbrio do ponto de vista das relações individuais de trabalho?** Coimbra: Coimbra Editora, 2004.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional.** 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2010.

SARLET, Ingo Wolfgang et al. **Curso de direito constitucional.** 8. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.