

NATALIA MUNHOZ MACHADO PRIGOL

**ORGANIZAÇÕES DE TENDÊNCIA CONFSSIONAIS
NAS RELAÇÕES DE EMPREGO: ANÁLISES
CONCEITUAL E JURISPRUDENCIAL**

CURITIBA-PR

2018

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO PARANÁ
ESCOLA DE DIREITO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO

ORGANIZAÇÕES DE TENDÊNCIA CONFESSIONAIS
NAS RELAÇÕES DE EMPREGO: ANÁLISES
CONCEITUAL E JURISPRUDENCIAL

Dissertação apresentada como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná.

Linha de Pesquisa: Direitos Sociais, Desenvolvimento e Globalização.

Orientador: Prof. Dr. Marco Antônio César Villatore.

NATALIA MUNHOZ MACHADO PRIGOL

CURITIBA-PR
2018

TERMO DE APROVAÇÃO

NATALIA MUNHOZ MACHADO PRIGOL

ORGANIZAÇÕES DE TENDÊNCIA CONFESSIONAIS NAS RELAÇÕES DE EMPREGO: ANÁLISES CONCEITUAL E JURISPRUDENCIAL

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito no Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica do Paraná, pela seguinte banca examinadora.

Orientador:

Professor Dr. Marco Antônio César Villatore

Pontifícia Universidade Católica do Paraná

Membros:

Professor Dr. Luís Alexandre Carta Winter

Pontifícia Universidade Católica do Paraná.

Professor Dr. Luiz Eduardo Gunther

Centro Universitário Curitiba – Unicuritiba

Curitiba, 27 de fevereiro de 2018.

Ao meu noivo, Eduardo, pelo companheirismo, compreensão e apoio durante o Mestrado. Obrigada por estar sempre presente.

Aos meus pais, Odacyr e Claudia, por desde cedo me ensinarem a importância do trabalho e, por todas as oportunidades que me proporcionaram.

Ao meu irmão, Fernando, pelas relevantes ponderações realizadas na revisão desta dissertação e por ser sempre uma fonte de inspiração e boas risadas.

Ao meu colega de trabalho, Dr. André Otávio Luz, pelos incentivos e auxílios durante toda a minha vida acadêmica.

Ao meu orientador, Prof. Dr. Marco Villatore, a gratidão por ter acreditado na minha capacidade de desenvolver a pesquisa, e por ter me auxiliado ao longo do Mestrado.
Obrigada.

RESUMO

A pesquisa objetiva verificar como ocorre a aplicação do conceito das Organizações de Tendência de natureza confessional e qual o estágio de maturação do tema no Brasil a partir da análise de estudos realizados por juristas europeus e julgados proferidos em sede de União Europeia e do MERCOSUL. As Organizações de Tendência são definidas como entidades que possuem uma forte carga ideológica de princípios que orientam sua constituição e se relacionam com a atividade fim da Organização. São entidades criadas como um instrumento para a promoção, a defesa e a exteriorização da ideologia professada, seja ela de natureza religiosa, política ou sindical. Para se enquadrar como de tendência, a organização deve preencher ao menos três requisitos, são eles: exercer uma atividade não empresarial, sem o objetivo de auferir lucro e, ostentar uma ideologia que esteja arraigada à sua própria natureza, de tal forma que, se retirada esta carga de princípios, ela perde a sua razão de ser. São exemplos de Organizações de Tendência as igrejas, os partidos políticos e as entidades sindicais. O estudo tem como enfoque as Organizações de Tendência de natureza confessional, ou seja, as igrejas, e tem incidência nas relações de emprego. O objetivo com a aplicação do conceito é ampliar o poder diretivo do empregador, autorizando que ele engendre na vida privada dos seus empregados, imponha padrões de comportamentos que se assemelhem à ideologia da organização e, restrinja eventuais direitos fundamentais de seus empregados ao demandar uma coincidência de identidade dos mesmos com a ideologia da Organização. Estas prerrogativas têm como intuito proteger a imagem moral e a reputação da Organização de condutas praticadas por seus empregados dentro ou fora do ambiente de trabalho que possam ter algum efeito negativo para a Organização. Este tipo de entendimento é uma exceção as legislações trabalhistas que intentam coibir atos discriminatórios nas relações de emprego. Para o desenvolvimento da pesquisa, eminentemente descritiva, optou-se primeiramente em demonstrar quais os direitos que são assegurados aos indivíduos vinculados a uma relação de emprego convencional, ou seja, empresas que são criadas com o objetivo de auferir lucro e não de exteriorizar uma ideologia, notadamente: o direito à liberdade religiosa, o direito à liberdade de expressão, o direito à objeção da consciência e, o direito à vida privada. Após esta análise prévia, o segundo capítulo é destinado ao estudo das Organizações de Tendência, em especial sua origem, seus fundamentos, seu conceito, seus objetivos e as consequências derivantes de sua aplicação. O terceiro capítulo expõe precedentes jurisprudenciais europeus e mercosulinos (Argentina, Uruguai e Paraguai) envolvendo o tema, no intuito de demonstrar o nível de maturidade em cada um dos Estados-Membros, respectivamente, e, o quarto e último capítulo expõe como o conceito vem sendo tratado no Brasil através da análise de julgados proferidos pelos Tribunais Regionais do Trabalho brasileiros, e quais as possíveis alternativas para solucionar o empasse jurídico que a aplicação do conceito impõe, de colisão de direitos fundamentais. Ao final, tem-se uma visão geral de como o tema é tratado pela jurisprudência europeia e mercosulina, concluindo que ele carece de estudos e debates jurídicos no Brasil, havendo muita divergência com relação a sua possível aplicabilidade nas relações de emprego.

Palavras-chave: Organização de Tendência; Relação de Emprego; Restrição de Direitos; Proteção da Organização.

ABSTRACT

The research aims to verify the application of the concept of Ideological Organizations with a confessional nature and the stage of maturation of the theme in Brazil, based on the analysis of studies carried out by European jurists and jurisprudence in the European Union and MERCOSUR. Ideological Organizations are defined as companies that have a strong ideological load of principles which are related directly to the end-activity of the Organization. They are companies that are created to be an instrument for the promotion, defense and externalization of the professed ideology, with a religious, political or trade-union nature. In order to fit as an Ideological Organization, the organization must meet at least three requirements: it must exercise a non-entrepreneurial activity, without the objective of making a profit, and have an ideology that is rooted in its own nature, in such a way that, if withdrawing this burden of principles, it loses its reason for existing. Examples of Ideological Organizations include churches, political parties and trade unions. The study focuses on Ideological Organizations of a confessional nature, that is, churches, and is applicable in employment relationships. The objective by applying the concept is to increase the power of the employers, authorizing them to engender in the private lives of their employees, imposing behavioral patterns that resemble the ideology of the organization, and restricting fundamental rights of their employees by demanding a coincidence of identity of the employees with the ideology of the Organization. These prerogatives are intended to protect the moral image and the reputation of the Organization of conducts practiced by its employees inside or outside the work place which may have a negative effect on the Organization. This type of understanding is an exception to the labor laws that seek to curb discriminatory acts within employment relationship. For the development of the research, eminently descriptive, it was first chosen to demonstrate the rights that are guaranteed to individuals linked to a normal employment relationship, that is, companies that are created with the objective of profit and not to externalize an ideology, notably: religious freedom, freedom of expression, right to conscientious objection and right to privacy. After this preliminary analysis, the second chapter aims the study of the Ideological Organizations, especially its origin, its fundamentals, its concept, its objectives and the consequences from its application. The third chapter sets out European and MERCOSUR (Argentina, Uruguay and Paraguay) case-law precedents involving the subject in order to demonstrate the level of maturity in each of the member countries and, the fourth and last chapter shows how the concept has been treated in Brazil through the analysis of judgments handed down by the Brazilian Regional Labor Courts, and what are the possible alternatives to solve the legal conflict that the application of the concept imposes, of collision of fundamental rights. In the end, it is possible to have an overview of how the subject is treated by the European and MERCOSUR jurisprudence, concluding that the subject needs studies and legal debates in Brazil, having much divergence with respect to its possible applicability in Brazilian employment relationship.

Key-words: Ideological Companies; Employment Relationship; Restriction of rights; Organization Protection.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
1 DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS EMPREGADOS QUE POSSUEM RELAÇÃO COM O TEMA	12
1.1 O Direito à Liberdade Religiosa do empregado.....	15
1.2 O Direito à Liberdade de Expressão do empregado.....	25
1.3 O Direito à Liberdade ou Objeção da Consciência do empregado	30
1.4 A proteção da vida privada do empregado.....	35
2 AS ORGANIZAÇÕES DE TENDÊNCIA CONFSSIONAIS NAS RELAÇÕES DE EMPREGO	40
2.1 Conceito de Organização de Tendência.....	40
2.2 Requisitos para o enquadramento como Organização de Tendência	46
2.3 Objetivos com a aplicação do conceito das Organizações de Tendência nas relações de emprego.....	50
2.4 Consequências com a aplicação do conceito nas relações de emprego.....	58
2.5 Normatização das Organizações de Tendência.....	62
3 O ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL EUROPEU E MERCOSULINO ACERCA DAS ORGANIZAÇÕES DE TENDÊNCIA CONFSSIONAIS	65
3.1 Julgados proferidos em sede de União Europeia envolvendo Organizações de Tendência confessionais	65
3.1.1 Alemanha	66
3.1.2 Espanha	74
3.1.3 Itália.....	77
3.1.4 França.....	82
3.1.5 Reino Unido	84
3.2 Julgados proferidos em sede de MERCOSUL envolvendo Organizações de Tendência de cunho religioso	87
3.2.1 Argentina.....	89
3.2.2 Uruguai.....	91
4 O ESTADO DE MATURAÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES DE TENDÊNCIA CONFSSIONAIS NO BRASIL	94
4.1 Como a questão é tratada no Brasil? Considerações iniciais	94
4.2 Precedentes Jurisprudenciais Interno	96
4.2.1 Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região – Distrito Federal.....	97
4.2.2 Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região – Paraná	99
4.2.3 Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região – Rio de Janeiro	101

4.2.4 Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região – Mato Grosso	103
4.2.5 Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região – Pará	105
4.2.6 Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região – Amazonas	108
4.2.7 Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região – Minas Gerais.....	110
4.3 A colisão de direitos constitucionais e duas alternativas para a solução do impasse decorrente da aplicação do conceito das Organizações de Tendência	112
5. CONCLUSÕES	125
REFERÊNCIAS	130

INTRODUÇÃO

O escopo da pesquisa é verificar como se dá a aplicação do conceito das Organizações de Tendência nas relações de emprego, e qual o estágio de maturação do tema no Brasil, o que será feito a partir da análise de estudos realizados por juristas europeus e julgados proferidos em sede de União Europeia e do MERCOSUL.

As Organizações de Tendências são entidades criadas exclusivamente para o fim de exteriorizar, promover e defender uma ideologia de mundo à sociedade, a exemplo das igrejas, dos partidos políticos e das entidades sindicais.

O foco do estudo são as Organizações de Tendência confessionais, ou seja, as igrejas, e desta forma todo o desenvolvimento da pesquisa, desde os direitos analisados até os julgados expostos, se relacionam com questões de crença religiosa.

O palco em que se verifica a incidência das Organizações de Tendência é o das relações de emprego e, por conta disto, as condutas de membros eclesiais de uma determinada igreja ou confissão religiosa não são objeto de incidência do conceito porque o exercício de funções meramente eclesiais é eminentemente vocacional e não gera vínculo de emprego, a exemplo do ofício dos padres e dos pastores.

O conceito possui incidência e abrangência sobre os contratos de emprego celebrados com organizações de natureza tendencial nas quais os empregados, em que pese não exerçam atividades eclesiais, estão vinculados à uma organização que possui uma forte carga de princípios e que, por conta disto, devem se adaptar a ela.

Para o desenvolvimento da pesquisa, de caráter exclusivamente descritivo, optou-se por dividir o estudo em quatro capítulos. Como a aplicação do conceito implica um policiamento por parte dos empregadores da vida extraprofissional de alguns empregados, que pode levar a restrição de direitos fundamentais dos mesmos, parte-se de uma análise geral de como se dá o exercício de direitos desta natureza pelos empregados para se chegar a uma análise mais específica em que podem haver restrições ao exercício de alguns destes direitos para garantir que a entidade empregadora atinja a finalidade que foi criada, qual seja, de promover uma ideologia.

O primeiro capítulo se destina a analisar os direitos que são assegurados a todos os indivíduos inseridos em uma relação de emprego convencional e que possuem relevância para o estudo (Organização de Tendência Confessional), a saber: o direito à

liberdade religiosa, o direito à liberdade de expressão, o direito à liberdade ou objeção de consciência e, o direito à vida privada.

O intuito do primeiro capítulo é expor como se dá o exercício destes direitos pelos indivíduos inseridos em uma relação de emprego tradicional na qual o empregador não possui qualquer condição especial que demandaria uma adaptação de tais direitos à vertente ideológica do mesmo, para garantir a consecução do objetivo final da empresa.

Como são direitos fundamentais, eles devem ser exercidos pelos empregados em sua máxima medida, havendo um patamar de proteção que não pode ser violado sem que haja uma justificativa razoável para isto ocorrer.

O segundo capítulo é destinado ao estudo do conceito das Organizações de Tendência, dos seus fundamentos, dos seus requisitos necessários para que se enquadre como tal, dos seus objetivos e das consequências oriundas de sua aplicação.

Neste capítulo, em pese o foco da pesquisa ser as organizações de tendência confessionais, o conteúdo exposto nele abrange também as organizações tendenciais que não tenham apenas natureza confessional, a exemplo dos partidos políticos e das entidades sindicais. Esta análise mais ampla tem como intuito demonstrar que o tratamento das Organizações de Tendência é o mesmo, seja ela uma igreja, um partido político ou qualquer outra entidade que tenha sido criada com o objetivo de exteriorizar uma ideologia de mundo.

O objetivo com a aplicação do conceito das Organizações de Tendência é assegurar que a boa imagem da Organização perante à sociedade e seus membros esteja imune as condutas de seus empregados praticadas dentro ou fora do ambiente de trabalho, em especial aquelas condutas que possam colocar em risco a reputação e a credibilidade da Organização.

Para inibir determinados comportamentos que possam, de alguma forma, gerar efeitos negativos para a entidade empregadora, a Organização poderá impor a alguns empregados o dever de identidade ideológica com ela, estando autorizada a rescindir o contrato de emprego mediante a dispensa por justa causa do empregado que viole tais deveres.

Assim, o exercício de direitos fundamentais, em especial os expostos no primeiro capítulo, sofrem uma sensível restrição por conta da aplicação do conceito das

Organizações de Tendência que permite que os empregadores fiscalizem as condutas de alguns empregados.

Após, o terceiro capítulo tem como escopo demonstrar o tratamento jurisprudencial das Organizações de Tendência confessionais em sede de União Europeia e do MERCOSUL, sem tratar do Brasil que é objeto do quarto e último capítulo.

Neste ponto se objetiva expor que os tribunais europeus utilizam o conceito de forma madura e natural, sendo uma importante fonte de estudo. O MERCOSUL, de forma diversa, ainda caminha a lentos passos, existindo muita divergência com relação a sua possível aplicabilidade dentro dos Países-Membros.

Por fim, no quarto e último capítulo são analisados os principais julgados proferidos pelos Tribunais Regionais do Trabalho brasileiros envolvendo organizações de tendência confessionais, os quais tem como escopo demonstrar que a aplicação do conceito é constantemente feita de forma equivocada pelos juízes, sem contar que na grande maioria dos casos ele é ignorado.

Por derradeiro, como a aplicação do conceito implica uma zona de colisão de direitos hierarquicamente constitucionais porque os direitos dos empregados de tendência (por exemplo: direito à liberdade religiosa e direito à vida privada) podem ser restringidos em prol dos direitos dos empregadores de tendência, ao final do capítulo é exposto como seria possível solucionar esta colisão dentro do ordenamento jurídico brasileiro, mediante a utilização de técnicas de ponderação e proporcionalidade dos direitos colidentes.

Em suma, a pesquisa intenta proporcionar ao leitor um panorama geral acerca de como o tema é aplicado na União Europeia e no MERCOSUL, este último com foco no Brasil, na esperança de que o conceito passe a ser compreendido de forma correta pelos aplicadores do direito.

A pesquisa é eminentemente descritiva, tendo sido escolhido este método porque o tema carece de muito debate em sede de Brasil, havendo pouquíssimos estudos direcionados à sua análise.

1 DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS EMPREGADOS QUE POSSUEM RELAÇÃO COM O TEMA

A Constituição de 1988 consagra inúmeros direitos fundamentais que são inseparáveis dos indivíduos, os quais gozam de aplicabilidade imediata e são imunes a emendas constitucionais. Por conta desta natureza jusfundamental, eventual violação destes bens jurídicos garante aos seus titulares a prerrogativa de arguir a ofensa perante o Estado e o agente violador, a qualquer momento e sob qualquer circunstância¹.

Dentro das relações de emprego – palco em que se dá a análise do tema proposto – o exercício de alguns direitos fundamentais pelos empregados é, muitas vezes, fragilizado em razão da posição de vulnerabilidade que o empregado se encontra.

Não se pode negar que a transferência da força de trabalho de um empregado a uma empresa, seja ela privada ou pública, constitui uma fonte de risco para violação de direitos fundamentais para a parte hipossuficiente (empregado) porque os empregados dependem dela para a sua subsistência e de sua família².

Somado a isto, tem-se o ato das partes vinculadas a uma relação de emprego serem “originariamente desiguais, em virtude dos efeitos do vínculo de emprego, que atribui, de um lado, o poder diretivo ao empregador e, de outro, o dever de subordinação ao empregado”³.

Assim, a posição do empregado é de relativa fragilidade porque ele não se encontra em condições de igualdade com seu empregador, cujo fator não foi ignorado pelo legislador que concedeu diversos direitos a esta parte mais sensível, visando equilibrar esta relação que é historicamente desigual.

Dentre estes direitos laborais constitucionalmente tutelados, destacam-se os seguintes, previstos do artigo 7º da Constituição de 1988⁴: férias, salário, descanso semanal remunerado, décimo terceiro, fundo de garantia por tempo de serviço, dentre outros que são eminentemente direitos laborais.

¹ REIS, Raquel Tavares dos. Direitos, Liberdades e Garantias da Pessoa do Trabalhador Despedido em Razão de sua Conduta Extra-Laboral. In: Gestão e Desenvolvimento, 10 (2001), 95-127. p. 97.

² SETUBAL, Alexandre Montanha de Castro. Aspectos Interdisciplinares e Jurídico-Trabalhistas do Direito Fundamental à Liberdade Religiosa. Dissertação (mestrado), Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2011. p. 167.

³ LIMA, Ana Lúcia Coelho de. Dispensa Discriminatória na Perspectiva dos Direitos Fundamentais. São Paulo: LTr, 2009. p. 54.

⁴ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em 27/02/2018.

Inobstante esta proteção, é recorrente a constatação de atos discriminatórios dentro do ambiente de trabalho, sendo frequente o ajuizamento de Reclamatórias Trabalhistas com esta causa de pedir.

Existem ainda alguns direitos que não são especificamente laborais, a exemplo da liberdade religiosa, da liberdade de expressão, do direito a objeção da consciência e do direito à vida privada que, por não serem diretamente trabalhistas, são ignorados ou violados com ainda mais frequência pela entidade empregadora⁵.

A opção por dedicar este primeiro capítulo ao estudo destes direitos que não são especificamente laborais é porque o foco da pesquisa é analisar as Organizações de Tendência de natureza confessional, cuja aplicação pode corroborar uma limitação de direitos dos empregados e, por conta disto, são os direitos acima mencionados os bens jurídicos tutelados mais importantes para o desenvolvimento do estudo.

Os direitos à liberdade religiosa, à liberdade de expressão, à objeção da consciência e à vida privada devem ser assegurados a todos os indivíduos vinculados a uma relação de emprego, devendo o empregador e o Estado garantir a sua consecução na máxima medida possível, porque também possuem natureza jusfundamental.

Eles são direitos fundamentais de liberdade que impõem ao Estado um dever de proteção, seja através de uma dimensão de defesa (negativo; abstenção) ou de prestação (positivo; ação), a depender de sua natureza⁶, fruto de sua multifuncionalidade⁷.

Desta multifuncionalidade deriva o entendimento de que, se de cada direito fundamental é possível extrair deveres distintos de respeito (abstenção do estado), de proteção (ação do estado para proteger particular contra outros particulares) e de promoção (criação pelo estado de condições materiais para promover o direito)⁸, o Estado deverá agir de acordo com uma destas formas, a depender das peculiaridades do caso concreto.

Exemplificando, o direito à liberdade de crença, apesar de em sua vertente principal e mais aparente imputar apenas o dever de abstenção do Estado com relação ao exercício deste direito pelos indivíduos, ele também impõe aos Poderes Públicos deveres positivos para que este direito seja efetivamente protegido, garantido e gozado por todos,

⁵ REIS, 2001, p. 97.

⁶ NOVAIS, Jorge Reis. Direitos sociais: teoria jurídica dos direitos sociais enquanto direitos fundamentais. Coimbra Editora: Coimbra, 2010. p. 64.

⁷ ALEXY, Robert. Teoria dos direitos fundamentais. São Paulo: Malheiros, 2014. p. 443

⁸ NOVAIS, 2010, p. 42.

mediante a promulgação de leis que vedem condutas discriminatórias com base na crença dos indivíduos, e a criação de penalidades para aqueles que a descumpram, sendo dever do Estado assegurar as condições necessárias para que os indivíduos exerçam estes direitos de forma plena.

Além do Estado, é dever do empregador inibir qualquer ato que, de forma indiscriminada, diferencie ou restrinja direitos dos seus empregados dentro do ambiente de trabalho, sob pena de incorrer em violação de preceitos constitucionalmente tutelados, sem prejuízo da interferência do Poder Público para banir a conduta manifestamente ilegítima.

Este dever do empregador é extraído do artigo 225 da Constituição de 1988, a seguir reproduzido: “*todos têm o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações*”⁹, e também da Convenção de número 155 da Organização Internacional do Trabalho, que adota proposições relativas a proteção do meio ambiente do trabalho¹⁰.

De outro vértice, as faculdades concedidas aos empregadores, oriundas principalmente do direito à liberdade de iniciativa econômica privada e da autonomia privada, que igualmente são reconhecidas pela Constituição de 1988, devem ser exercidas em atenção aos direitos fundamentais dos empregados que estão a eles subordinados¹¹.

Inclusive, a este respeito insta salientar que a livre iniciativa, em que pese garantir a possibilidade de um auto direcionamento econômico dos particulares, impõe a necessidade dos mesmos de se submeterem as normas importas pelo Poder Público, de tal forma que a liberdade é a regra e a restrição a este direito é a exceção, a qual decorre da lei¹².

Como se nota, é dever de todos assegurar a plena consecução dos direitos fundamentais, tanto dos empregados quanto dos empregadores e, em havendo colisão de direitos entre os dois extremos, há de se buscar uma via de compatibilização dos bens

⁹ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em 27/02/2018.

¹⁰ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção n.º 155, sobre a segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho, adotada em Genebra, em 1981, durante a 67ª Seção da Conferência Internacional do Trabalho.

¹¹ REIS, 2001, p. 100.

¹² TAVARES, André Ramos. Direito Constitucional Econômico. São Paulo: Método, 2011. p. 239.

jurídicos, levando-se em conta o fato de que se trata de uma relação desigual, buscando a ponderação dos direitos para se chegar a uma conclusão.

Inclusive, este tema será retomado (tópico 4.3), oportunidade em que serão expostas duas alternativas para solucionar o problema da colisão de direitos que estão protegidos pelo mesmo diploma legal, a saber a “máxima da proporcionalidade” e o “teste da ponderação”.

Estas são as considerações iniciais acerca do tema, que serão esmiuçadas a seguir. Por ora, salienta-se que o pleno exercício dos direitos fundamentais dos indivíduos, sejam eles empregados ou empregadores, visando o atingimento do Estado Social cujo modelo o legislador constituinte optou, é obrigação do Estado, do empregador e do empregado.

Para o desenvolvimento da pesquisa, passa-se a análise dos direitos assegurados aos empregados dentro do ambiente laboral e que possuem relação com o tema proposto para, posteriormente (capítulo 2), demonstrar como estes direitos podem ser restringidos quando se aplica o conceito das Organizações de Tendência dentro das relações de emprego.

Derradeiramente, esclarece que os direitos a seguir tratados também são assegurados aos trabalhadores vinculados à contratos de trabalho, mas, como o foco da pesquisa são as relações de emprego, tratar-se-á apenas desta última. O registro serve para esclarecer e delimitar o âmbito de análise do tema.

1.1 O Direito à Liberdade Religiosa do empregado

O direito à liberdade religiosa pressupõe uma obrigação de tolerância e em um dever de respeito à dignidade, à personalidade e à opção de crença dos outros¹³, inerente de uma sociedade pluralista, igualitária e recíproca da qual todos estão inseridos.

Esta ideia de tolerância impõe reconhecer que o “direito de todo homem a crer de acordo com sua consciência é estritamente ligado à afirmação dos direitos de liberdade, antes de mais nada ao direito à liberdade religiosa e, depois, à liberdade de opinião, aos chamados direitos naturais ou invioláveis”¹⁴.

¹³ MACHADO, 1996, p. 255.

¹⁴ BOBBIO, Norberto. A Era dos Direitos. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. p. 191.

O direito à liberdade religiosa pode ser compreendido através de três formas de expressão distintas: **(a)** a liberdade de crença, **(b)** a liberdade de culto e, **(c)** a liberdade de organização religiosa, todas previstas na Constituição de 1988¹⁵.

(a) A liberdade de crença compreende o direito dos indivíduos de escolherem a religião que mais lhes agrade, de mudar de religião, ou, ainda, de optar por não ter crença religiosa alguma¹⁶.

Ela tem como escopo tutelar o foro íntimo dos indivíduos, criando uma esfera de proteção entre o indivíduo que está imune a qualquer pressão direta ou indireta, implícita ou explícita tanto dos poderes públicos quanto das entidades privadas¹⁷. É conceituado por Jónatas Eduardo Mendes Machado da seguinte forma:

O indivíduo é livre de crer ou não, na divindade, no sobrenatural, no transcendente, nos princípios básicos de uma religião determinada, de adotar, ou não, uma visão mais ou menos compreensiva do mundo, que responda às suas questões últimas sobre o sentido da vida¹⁸.

Este direito assegura aos indivíduos a liberdade de escolher uma religião, de mudar de religião, de aderir a uma seita e, também, o direito de não escolher uma religião, de descreer, enfim, de não comungar qualquer religião¹⁹.

Sob esta perspectiva Voltaire escreveu que acreditava ser impiedoso retirar a liberdade dos homens de escolher uma religião, defendendo que a fé era algo a ser persuadido e jamais imposto ao indivíduo²⁰. No mesmo sentido afirmava John Locke, defendeu que as discordâncias acerca da religião facultavam necessariamente a liberdade de escolha, “de modo que permanece aberto a cada homem se associar à igreja de sua preferência”²¹.

A respeito do tema, a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem prevê em seu artigo 3º que: “*toda a pessoa tem o direito de professar livremente*

¹⁵ SILVA, José Afonso da. Curso de Direito Constitucional Positivo. São Paulo: Malheiros Editores, 2011. p. 248.

¹⁶ SILVA, 2010, p. 249.

¹⁷ MACHADO, 1996, p. 220.

¹⁸ MACHADO, 1996, p. 221.

¹⁹ SILVA, 2011, p. 249.

²⁰ VOLTAIRE. Tratado sobre a Tolerância. São Paulo: Editora Escala, p. 101.

²¹ LOCKE, John. Carta acerca da Tolerância. São Paulo: Victor Civita, 1983. p. 7.

uma crença religiosa e de manifestá-la e praticá-la pública e particularmente.”²², da mesma forma, estabelece a Declaração Universal dos Direitos do Homem, em seu artigo 18º que: *“toda pessoa tem direito à liberdade de pensamento, consciência e religião; este direito inclui a liberdade de mudar de religião ou crença e a liberdade de manifestar essa religião ou crença, pelo ensino, pela prática, pelo culto e pela observância, isolada ou coletivamente, em público ou em particular”*²³.

No mesmo sentido, a Convenção n.º 111, da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil, veda o tratamento discriminatório no ambiente de trabalho, entendido como *“toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão”*²⁴.

A Constituição de 1988, em seu artigo 5º, VI, prescreve ser inviolável a liberdade de crença, e, no inciso VIII, determina que ninguém será privado de seus direitos por motivo de crença religiosa²⁵.

Ainda, a Lei 9.029 de 1995²⁶ veda qualquer prática limitativa e discriminatória para acesso ou manutenção da relação de trabalho e, em que pese não ter mencionado a crença religiosa, entende-se que ela abrange tal direito.

Como se nota, o direito à liberdade de crença é um direito fundamental e humano, assegurado a todos os indivíduos ainda que inseridos em uma relação de emprego de natureza privada, cuja conclusão é consequência lógica da interpretação do ordenamento jurídico brasileiro.

Desta forma, a regra para as relações de emprego é a de ser vedado o tratamento discriminatório por qualquer motivo relacionado à crença dos empregados,

²² Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem. Aprovada na Nona Conferência Internacional Americana, Bogotá, 1948. Disponível em: https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/b.declaracao_americana.htm. Acesso em 27/02/2018.

²³ Declaração Universal dos Direitos do Homem. Adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III) em 10 de dezembro 1948. Disponível em: https://www.unicef.org/brazil/pt/resources_10133.htm. Acesso em 27/02/2018.

²⁴ Organização Internacional do Trabalho. Convenção 111. Aprovada na 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1958). Disponível em: <http://www.oit.org.br/node/472>. Acesso em 27/02/2018.

²⁵ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em 27/02/2018.

²⁶ BRASIL. Lei n.º 9.029, de 13 de abril de 1995. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM. Acesso em 27/02/2018.

sendo obrigação do empregador garantir um ambiente de trabalho sadio e coibir qualquer atitude que possa causar dano ou risco de dano a um empregado. Noutras palavras, qualquer forma de coerção e discriminação, jurídica ou social, relativamente às opções de fé e de vivência religiosa devem ser coibidas²⁷.

Em que pese a vasta previsão normativa acerca da matéria, não raras vezes situações de discriminação por questões religiosas acionam o Poder Judiciário, sendo possível constatar violações do direito em análise de forma mais frequente na fase pré-contratual e na fase contratual.

Isto ocorre principalmente por conta da presença do elemento *subordinação* que se traduz na “obrigação do empregado de colocar as suas energias a serviço do empregador, obedecendo, diligentemente, às diretrizes por este estabelecidas quanto ao modo em que os serviços devem ser prestados”²⁸.

Relativamente a esta primeira fase (pré contratual), as garantias constitucionais supõem a proteção dos candidatos contra qualquer questionamento sobre sua convicção ou prática religiosa nos processos de seleção²⁹.

No entanto, é prática comum do mercado desclassificar determinados candidatos que se apresentam como adventistas e que, portanto, não poderiam trabalhar aos sábados. Neste ponto, o importante é verificar se a opção pela desclassificação se dá por conta da necessidade da mão de obra do candidato para laborar aos sábados ou não.

Acaso a empresa esteja procurando trabalhadores para os finais de semana, a ausência do empregado candidato aos sábados poderá gerar prejuízos a ela e, desta forma, a sua desclassificação é legítima. De modo diverso, acaso seja uma empresa que tenha atividades durante todos os dias e, sendo possível que o candidato adventista compense a falta do sábado guardado em outro dia, é ilegítima a sua dispensa.

Registre-se que esta reflexão que não se trata de uma questão exata, sendo possível se extrair conclusões distintas a depender das circunstâncias do caso. Uma livraria cristã, por exemplo, irá preferencialmente contratar um candidato católico ao candidato ateu, fato que se justifica em decorrência da natureza da atividade, bem como de sua especificidade. É natural que se opte pelo cristão, até porque ele provavelmente

²⁷ MACHADO, 1996, p. 190.

²⁸ JUNIOR, Aloisio Cristovam dos Santos. Liberdade Religiosa e Contrato de Trabalho. Rio de Janeiro: Editora Impetus, 2013. p. 29.

²⁹ MACHADO, 1996, p. 265.

logrará mais êxito em vender o produto porque possui uma maior auto compreensão doutrinária daquilo que está sendo comercializado.

Não seria razoável extrair outra conclusão em uma hipótese como esta em que, apensar de haver uma distinção de tratamento de um candidato em detrimento do outro, tal diferenciação é aceitável na medida em que visa apenas o melhor desempenho do futuro empregado na função que está se candidatando e, conseqüentemente, da própria empresa.

Relativamente a fase contratual, igualmente abrangida pela proteção constitucional, é necessário que sejam asseguradas todas as condições necessárias para que o empregado possa exercer o seu direito de forma plena, ou seja, exige-se³⁰:

[...] condições compatíveis com a garantida da liberdade religiosa individual, ou seja, em termos que, dentro dos limites impostos pelo princípio da tolerância e pelo cumprimento dos deveres resultantes da relação laboral, protejam a livre comunicação das crenças religiosas, criem um ambiente de trabalho livre de assédio por motivos religiosos e precludam os despedimentos que objetivamente se apresentam como medidas de represália contra as mesmas convicções e práticas.

Desta forma, é dever do empregador garantir que o ambiente de trabalho seja saudável e que haja respeito entre todos os empregados, sendo que eventual constatação de discriminação por qualquer motivo relacionado a crença religiosa deverá ser rapidamente reprimida e fortemente desmotivada.

Trata-se de dever acessório do empregador zelar pela proteção da sanidade psíquica dos seus empregados, que tem vital importância nos assuntos envolvendo o direito a liberdade de crença na medida em que “a religião tem o potencial de afetar, positiva ou negativamente, o estado emocional dos que a praticam e dos que sofrem os efeitos de sua prática”³¹.

A este respeito, cita-se uma Reclamatória Trabalhista movida por uma ex-empregada contra sua ex empregadora na qual pleiteava pela rescisão indireta do contrato de trabalho por conta do assédio moral sofrido ao longo da relação contratual empregatícia.

³⁰ MACHADO, 1996, p. 266.

³¹ JUNIOR, 2013, p. 31.

Alegou a reclamante ter sido vítima de assédio moral durante quase todo o período contratual e que a conduta ilícita advinha sempre de seus superiores, mascarada pela imputação de apelidos, tratamento desrespeitoso e brincadeiras de mau gosto que objetivavam a ridicularização da sua imagem em decorrência de sua opção religiosa³².

Em que pese os esforços da reclamada em sua defesa judicial de tentar se esquivar da obrigação como empregadora, restou caracterizado o assédio moral sofrido pela reclamante em decorrência da exposição da sua imagem, das condições degradantes em que foi submetida pelas constrangedoras atitudes dos demais empregados, bem como o prejuízo moral sofrido, tendo sido a reclamada condenada ao pagamento de indenização a título de danos morais porque não cumpriu o seu dever de coibir condutas desta natureza dentro do ambiente de trabalho.

Por fim, insta ressaltar que também é possível constatar a violação de direitos desta natureza na fase pós-contratual, a exemplo do empregador que repassa informações negativas e desabonadoras a possíveis futuros empregadores acerca do ex-empregado, o que é vedado pela legislação trabalhista brasileira³³.

Como se observa, o ponto central para resolver os conflitos advindos de situações como estas é ter em mente que as relações de emprego não se regem por regras rígidas, sendo necessário buscar uma compatibilização que não corrobore em violação ou supressão de direitos e, ao mesmo, tempo, se adeque e se harmonize com as exigências da empresa contratante, objetivando a melhor prestação laboral possível³⁴.

Em suma, é dever do empregador assegurar que o direito à liberdade de crença seja integralmente respeitado dentro do ambiente laboral, sob pena de ser responsabilizado pelas condutas discriminatórias realizadas pelos seus empregados dentro do ambiente de trabalho.

(b) A segunda parte do direito à liberdade religiosa se refere à liberdade de culto, que se caracteriza pela exteriorização da “prática dos ritos, no culto, com suas

³² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho de Natal. Recurso Ordinário nº 161000-06.2008.5.21.0006. Recorrente: Maria Aparecida Borges; Recorrido: Expresso Mercúrio S.A. Relator: Dr. Eridson João Fernandes Medeiros. Sessão de 13/10/2011. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/47577727/trt-21-13-10-2011-pg-117>. Acesso em 27/02/2018.

³³ BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de Maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em 27/02/2018.

³⁴ REIS, Raquel Tavares dos. Liberdade de consciência e de religião e contrato de trabalho do trabalhador de tendência. Coimbra: Coimbra Editora, 2004. p. 63.

cerimônias manifestações, reuniões, fidelidades aos hábitos, às tradições, na forma indicada pela religião escolhida”³⁵.

Este direito é definido como a “liberdade de praticar as cerimônias e ritos da religião, tanto em público como em privado, liberdade que está compreendida no conteúdo da liberdade de religião”³⁶.

Ele possui previsão na Constituição de 1988, junto ao artigo 5º, VI, que estabelece: “o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, proteção aos locais de culto e a suas liturgias”³⁷.

A disposição constitucional estabelece que é inviolável o direito à liberdade de culto dos indivíduos, assegurando o livre exercício dos cultos religiosos e garantindo a proteção aos locais de cultos. Trata-se, assim, de um direito fundamental, e, portanto, goza de um regime jurídico próprio, com aplicabilidade imediata e proteção contra emendas constitucionais abolitivas³⁸.

Como o exercício de cultos é um dos elementos fundamentais da prática religiosa, é vedada a sua proibição ou o seu impedimento por qualquer indivíduo a este respeito, sendo que desta proibição corresponde um dever estatal de proteção³⁹.

Dentro do ambiente de trabalho, assim como explicitado no item anterior (“a”), o direito em análise deve ser integralmente assegurado aos empregados em sua maior medida possível, sendo dever do empregador garantir que não ocorram infrações, violações ou restrições a ele.

Inobstante isto, também é possível constatar violações a este respeito que acabam por acionar o Poder Judiciário, a exemplo do empregado que se vê impossibilitado de realizar suas orações durante o período do ramadã, mesmo que o ato não implique prejuízos ao empregador. Neste caso, deve o empregado fazer prova de que sua crença é sincera, “devendo o empregador proceder aos necessários ajustamentos, desde que isso não lhe acarrete um custo desproporcionado”⁴⁰.

³⁵ SILVA, 2011, p. 249.

³⁶ REIS, 2004, p. 89.

³⁷ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em 27/02/2018.

³⁸ HACHEM, Daniel Wunder. Tutela administrativa efetiva dos direitos fundamentais sociais: por uma implementação espontânea, integral e igualitária. Curitiba, 2014. Tese (doutorado) – Programa de Pós Graduação em Direito, Universidade Federal do Paraná. p. 66.

³⁹ MACHADO, 1996, p. 229.

⁴⁰ MACHADO, 1996, p. 266.

Desta forma, impõe-se equacionar o direito do trabalhador com os direitos de propriedade e iniciativa econômica privada do empregador, tudo de acordo com critérios de razoabilidade e proporcionalidade, obtendo um equilíbrio menos restritivo dos bens jurídicos em colisão⁴¹.

De toda sorte, parece razoável que, ao menos sob o ponto de vista constitucional, o empregador busque alternativas que sejam menos restritivas aos direitos dos trabalhadores, tanto quanto possível, evitando-se que o mesmo seja obrigado a escolher entre o seu direito à liberdade de consciência e o seu direito ao trabalho, ambos fundamentais.

Também neste sentido, a título de exemplo se destaca o caso do empregado que é convocado a participar de cerimônias religiosas organizadas pelo empregador, ainda que ele não comungue da mesma fé, hipótese em que se entende que a realização de cultos religiosos dentro do ambiente de trabalho não deve ser algo imposto aos empregados, até porque expõe o empregado que não comparece por motivos religiosos.

Evidente que a convocação de empregados para participação de cultos de uma determinada religião pode se converter em uma “velada ofensa à liberdade religiosa dos trabalhadores”⁴², porque o empregador escolherá um culto de sua preferência, deixando de assumir uma postura imparcial, além do fato de que a recusa ou ausência do empregado podem ser interpretadas como uma demonstração explícita de rebeldia⁴³.

Em vista disto, “não pode o empregador exigir que seus empregados pratiquem ou adotem um culto religioso”, sob o risco de se ofender o bem jurídico constitucionalmente tutelado⁴⁴. Porém, pode a empregadora organizar cultos e convidar os seus empregados a participar, acaso tenham interesse.

(c) Por fim, a terceira faceta do direito à liberdade religiosa é a liberdade de organização religiosa que “diz respeito à possibilidade de estabelecimento e organização das igrejas e suas relações com o Estado”⁴⁵.

As organizações gozam de personalidade jurídica própria de direito privado desde que possuam finalidade religiosa, organizem cultos, propaguem crenças e ensinem

⁴¹ MACHADO, 1996, p. 269.

⁴² NETO, Manoel Jorge e Silva. Proteção constitucional à liberdade religiosa. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 162.

⁴³ NETO, 2013, p. 164.

⁴⁴ MESQUITA, Luiz José de. Direito Disciplinar do Trabalho. São Paulo: LTr, 1991. p. 56.

⁴⁵ SILVA, 2011, p. 250.

os ditames de uma religião⁴⁶, cuja previsão é extraída do Decreto 119-A/1890, posteriormente reconhecido pela Constituição de 1934, em seu artigo 113 e Constituição de 1988⁴⁷, bem como o artigo 44, §1º, Código Civil, que estabelece que: “*são livres a criação, a organização, a estruturação interna e o funcionamento das organizações religiosas, sendo vedado ao poder público negar-lhes reconhecimento ou registro dos atos constitutivos e necessários ao seu funcionamento*”⁴⁸.

Insta ressaltar que ainda que uma confissão ou comunidade religiosa de fato não seja reconhecida pelo Estado como tal, ou seja, não preencha os requisitos para ser uma pessoa jurídica, ela não pode sofrer qualquer tipo de restrição ao exercício do direito à liberdade religiosa e de culto⁴⁹.

De outro vértice, relativamente a relação existente entre a Igreja e o Estado, é possível constatar a existência de ao menos três sistemas distintos que tratam desta relação, a depender do regime jurídico adotado pelo legislador constituinte, podendo ser: (i) a confusão, (ii) a união e, (iii) a separação.

No primeiro **(i)**, o Estado se confunde com uma determinada religião, a exemplo do Vaticano; no segundo **(ii)** o Estado e uma religião específica possuem algumas relações jurídicas relacionadas a organização e funcionamento, a exemplo da Constituição Política do Brasil Império, na qual a religião Católica era a religião do Império; o terceiro sistema **(iii)**, é o adotado pelo constituinte originário brasileiro, conforme se depreende da leitura do artigo 19, I, Constituição de 1988⁵⁰, que prescreve que a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios não podem estabelecer cultos, salvo para colaborarem com o interesse público⁵¹.

Em sede de União Europeia existe um enunciado internacional (Organização para a Segurança e Cooperação na Europa) que garante às comunidades religiosas

⁴⁶ TERAOKA, Thiago Massao Cortizo. A Liberdade Religiosa no Direito Constitucional Brasileiro. São Paulo, 2010. Tese (doutorado) – Programa de Pós Graduação em Direito, Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. p. 170.

⁴⁷ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em 27/02/2018.

⁴⁸ BRASIL. Código Civil. Lei n.º 10.406, de 10 de Janeiro de 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/leis/2002/L10406.htm. Acesso em 27/02/2018.

⁴⁹ MACHADO, 1996, p. 244.

⁵⁰ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Artigo 19, I: “estabelecer cultos religiosos ou igrejas, subvencioná-los, embaraçar-lhes o funcionamento ou manter com eles ou seus representantes relações de dependência ou aliança, ressalvada, na forma da lei, a colaboração de interesse público”. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em 27/02/2018.

⁵¹ SILVA, 2011, p. 252.

autonomia interna para selecionar, nomear e substituir o seu quadro de funcionários de acordo com os seus padrões de comportamento e requisitos⁵². No entanto, não existe disposição neste sentido no ordenamento jurídico brasileiro.

Em suma, como o fenômeno religioso possui um caráter social, “o reconhecimento do direito à liberdade religiosa individual tem corolário o respeito pela autonomia das formações sociais a que aquele naturalmente dá lugar”⁵³, impendendo sobre o Estado o dever de respeito com relação aos assuntos internos das confissões religiosas.

Verificou-se que o bem jurídico – direito à liberdade religiosa – é um direito fundamental, assegurado a todos, inclusive aos indivíduos que estejam inseridos em uma relação de emprego.

Os casos práticos apresentados demonstram, de uma forma geral, que a autonomia da vontade do empregador e o exercício dos direitos fundamentais pelo empregado podem colidir, oportunidade em que deverá ser ponderado qual o bem jurídico que deve prevalecer, atendendo-se para o fato de que, em pese o primeiro (autonomia privada) ser via de regra limitador do segundo (direitos fundamentais), trata-se de uma relação desigual onde o empregador ocupa o cargo mais forte, já que o empregado está à ele subordinado.

Constatou-se também que, em vista da existência do elemento subordinação, é recorrente a realização de condutas discriminatórias ocorridas no seio de uma relação de emprego, as quais deverão ser imediatamente reprimidas sob pena de responder o empregador pelos danos causados à vítima do ato discriminatório.

Oportuno esclarecer, por fim, que o poder diretivo do empregador vigora apenas dentro da empresa e, fora dela, ele não possui qualquer ingerência sobre a vida privada de seus empregados, até porque o que está em voga na relação que liga as duas partes (empregador e empregado) não é a pessoa do trabalhador, mas sim a sua força de trabalho.

Independentemente da crença do empregado, este fator não poderá incidir no ambiente laboral porque via de regra não possui qualquer efeito para a realização das atividades que o empregado se obrigou a prestar pelo contrato de emprego.

⁵² Informativo. Políticas e Argumentos que Embasam Normas de Conduta e Crença com base Religiosa como Condição de Emprego por Empregadores Religiosos.

⁵³ MACHADO, 1996, p. 235.

Desta forma, a opção do empregado por uma determinada religião, por cultivar uma crença ou, ainda, por ser ateu não implica qualquer consequência para o contrato de emprego propriamente dito.

Conclui-se que o empregado tem assegurado o direito à liberdade religiosa e deve gozá-lo de forma plena, ainda que esteja submisso ao seu empregador, porque se trata de um direito humano e fundamental assegurado a todos. É esta a regra geral aplicável as relações de emprego convencionais.

1.2 O Direito à Liberdade de Expressão do empregado

O direito à liberdade de expressão “tem como objeto a manifestação de pensamentos, ideias, opiniões, crenças e juízos de valor”⁵⁴, e sua origem remonta à cultura grega, em Atenas, onde um dos direitos mais apreciados era a faculdade garantida a todos os cidadãos de usar a palavra nas assembleias públicas.

Um dos importantes antecedentes históricos deste bem jurídico, ocorrido antes de sua normatização, foi John Stuart Mill que em 1859 defendeu que, ao impedir que um indivíduo expressasse a sua opinião, estar-lhe-á roubando o seu gênero humano, impedindo o desenvolvimento de sua criatividade e o florescimento de uma pluralidade de ideias dentro de uma sociedade⁵⁵.

Como se nota, ele é um direito essencial para o desenvolvimento do ser humano, razão pela qual inúmeros instrumentos legais legislaram a seu respeito, importando em um amplo reconhecimento jurídico a nível global.

Em 1946, a Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU) aprovou uma resolução, de número 59, estabelecendo que “*a liberdade de informação é um direito humano fundamental e pedra de toque de todas as liberdades as quais estão consagradas as Nações Unidas*”⁵⁶.

⁵⁴ FARIAS, Edilson Pereira. Liberdade de Expressão e Comunicação: Teoria e Proteção Constitucional. Florianópolis, 2001. Tese (doutorado) – Programa de Pós Graduação em Direito, Universidade Federal de Santa Catarina. p. 46.

⁵⁵ MILL, John Stuart. Sobre a Liberdade. p. 44.

⁵⁶ Assembleia Geral das Nações Unidas. Ocorrida em 1946, resolução 59: “A liberdade de informação é um direito humano fundamental e pedra de toque de todas as liberdades as quais estão consagradas as Nações Unidas”.

Em 1948, a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem foi aprovada e passou a prever em seu artigo 4º que “toda a pessoa tem o direito à liberdade de investigação, de opinião e de expressão e difusão do pensamento, por qualquer meio”⁵⁷.

No mesmo ano, a Declaração Universal dos Direitos Humanos passou a dispor, em seu artigo 19, que “*todo o indivíduo tem direito à liberdade de opinião e de expressão, o que implica o direito de não ser inquietado pelas suas opiniões e o de procurar, receber e difundir, sem consideração de fronteiras, informações e ideias por qualquer meio de expressão*”⁵⁸.

Após, em 1966, o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos estabeleceu em seu artigo 19 que “*toda pessoa terá o direito à liberdade de expressão; esse direito incluirá a liberdade de procurar, receber e difundir informações e ideias de qualquer natureza, independentemente de considerações de fronteiras, verbalmente ou por escrito, em forma impressa ou artística, ou por qualquer outro meio de sua escolha*”⁵⁹.

Posteriormente, em 1969 a Convenção Americana sobre Direitos Humanos prescreveu em seu artigo 13 que “*toda pessoa tem direito à liberdade de pensamento e de expressão. Esse direito compreende a liberdade de buscar, receber e difundir informações e ideias de toda natureza, sem consideração de fronteiras, verbalmente ou por escrito, ou em forma impressa ou artística, ou por qualquer outro processo de sua escolha*”⁶⁰.

Como se observa, há uma relação entre o direito a liberdade de expressão e de informação, e uma grande preocupação em sede internacional em resguardar tais direitos aos indivíduos, e diferente não ocorre no território nacional.

No Brasil, existe um verdadeiro arcabouço jurídico constitucional que reconhece e protege a liberdade de expressão em suas mais variadas formas⁶¹, a exemplo do artigo 5º, inciso IV, da Constituição de 1988 que enuncia que “*é livre a manifestação*

⁵⁷ Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem, aprovada na Nona Conferência Internacional Americana, Bogotá, 1948. Disponível em: https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/b.declaracao_americana.htm. Acesso em 27/02/2018.

⁵⁸ Declaração Universal de Direitos Humanos, aprovada em Dezembro de 1948. Disponível em: http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf. Acesso em 27/02/2018.

⁵⁹ Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos. Decreto n.º 592, de 6 de Julho de 1992. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm. Acesso em 27/02/2018.

⁶⁰ Convenção Americana sobre Direitos Humanos. Decreto n.º 678, de 6 de Novembro de 1992. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm. Acesso em 27/02/2018.

⁶¹ SARLET, Ingo Wolfgang. Liberdade de expressão e biografias não autorizadas. Consultor Jurídico, 19/06/2015.

do pensando, sendo vedado o anonimato”⁶², assim como os incisos V, VI, IX, bem como o artigo 220, caput e §1º e §2º⁶³.

Trata-se de um direito fundamental e, desta forma, demanda uma proteção especial frente ao legislador ordinário, impondo o dever de respeito acerca do seu conteúdo constitucionalmente protegido⁶⁴.

Esta preocupação em normatizar o direito em análise decorre do modelo de Estado Social e Democrático de Direito adotado pelo constituinte originário, que pressupõe um agir do Estado no sentido de assegurar a plena consecução do bem jurídico tutelado, em que pese de tratar de um direito classicamente negativo⁶⁵ - ao menos em sua versão mais aparente. Ademais, o manto deste modelo de Estado transforma a dignidade da pessoa humana como um valor fundante para a própria ordem jurídica⁶⁶, de tal forma que ele ganha ainda mais força.

Como consequência de sua natureza jusfundamental, o direito à liberdade de expressão foi normatizado pelo legislador constituinte de forma geral, sem precisar os alcances em relação ao seu conteúdo e os limites ao seu exercício, deixando aos intérpretes da norma este especial ofício de delimitar o âmbito de tutela que a Constituição outorgou a este direito⁶⁷.

A interpretação deste direito impõe se levar em consideração que existem outros direitos que também gozam de reconhecimento e proteção à nível nacional e internacional e, desta forma, a sua aplicação deve ser harmonizada com os demais bens jurídicos⁶⁸.

⁶² BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em 27/02/2018.

⁶³ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Artigo 220, §1º e 2º: “Nenhuma lei conterá dispositivo que possa constituir embaraço à plena liberdade de informação jornalística em qualquer veículo de comunicação social, observado o disposto no art. 5º, IV, V, X, XIII e XIV; É vedada toda e qualquer censura de natureza política, ideológica e artística”. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em 27/02/2018.

⁶⁴ GUERREIRO, Luis Alberto Guerta. Libertad de Expresión: fundamentos y limites a su ejercicio. Pensamiento Constitucional Año XIV, n. 14, pp 319-344. p. 322.

⁶⁵ SARMENTO, Daniel. Liberdade de expressão, pluralismo e o papel promocional do Estado. Revista Diálogo Jurídico, Salvador, n.º 16, maio-junho-julho-agosto, 2007. p. 30.

⁶⁶ VILLATORE, Marco Antônio César; GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. Desenvolvimento Econômico e Igual Liberdade de Trabalho no Contexto dos Direitos Humanos. *In*: Schientia Iuris, Londrina, v. 18, n. 1, pp. 217-240, jul. 2014. P. 233.

⁶⁷ GUERREIRO, p. 323.

⁶⁸ GUERREIRO, p. 323.

Como qualquer outro direito fundamental, ele não é absoluto, podendo ser restringido em prol de outros direitos, em especial quando surgir situações em que um outro direito colida com ele, devendo prevalecer aquele que, no caso concreto, mereça melhor guarida, cujo juízo deverá ser realizado com base em princípios da proporcionalidade, razoabilidade e ponderação (tema que será tratado no tópico 4.3).

Toda limitação ao direito à liberdade de expressão deve cumprir com ao menos dois requisitos, um de ordem (a) formal e, o outro, de ordem (b) substantiva, para evitar que se produzam arbitrárias restrições ao seu exercício⁶⁹.

(a) Relativamente ao requisito de ordem formal, entende-se que a lei é a fonte autorizada para estabelecer determinadas restrições ao direito à liberdade de expressão e, desta forma, para restringir o direito é necessário que haja uma previsão normativa, seja pelo legislativo, seja pelo judiciário de forma indireta.

(b) Em relação ao requisito de ordem substantiva, a limitação do direito em análise deve estar orientada a alcançar um objetivo legítimo, seja através da proteção de um outro direito fundamental, ou de algum bem jurídico constitucionalmente tutelado.

Em qualquer dos casos, é necessário verificar se a restrição é realmente necessária, se o objetivo não poderia ser alcançado através de outra forma, e, se o conteúdo essencial do direito restrito permanece intacto.

De toda sorte, é possível concluir que a limitação do direito à liberdade de expressão só ocorre quando existe um outro bem jurídico igualmente tutelado do que requer maior proteção, oportunidade em que deve ser analisado qual irá prevalecer⁷⁰.

Assim como o direito à liberdade religiosa, o direito à liberdade de expressão está imune ao poder reverencial diretivo do empregador, e, neste caso, o empregado não poderá ser penalizado ou ver o seu contrato de emprego rescindido por suas manifestações de pensamento, desde que não violados os seus deveres de lealdade e boa-fé contratual.

Exemplificando, uma empregada católica que tem por costume deixar em seu posto de trabalho a imagem de uma santa não pode ser obrigada a retirar o objeto, porque ela está no exercício do seu direito à liberdade de expressão através daquela imagem, não podendo o empregador obrigá-la a retirar.

⁶⁹ GUERREIRO, p. 326.

⁷⁰ GUERREIRO, p. 327.

Uma empregada muçulmana que utilize véus não pode ser coibida a retirar referido símbolo religioso, porque tal ato representa a expressão de uma religião – muçulmana – cujos direitos são assegurados pela Constituição de 1988, que é laica, e pelos organismos internacionais. No entanto, a restrição deste direito poderia ser legítima por parte do empregador, acaso ele comprovasse que o uso do véu impeça o correto cumprimento das atividades que a empregada se comprometeu ou, coloque em risco a sua saúde com um acidente de trabalho.

Analisa-se, agora, um caso concreto em que o direito à liberdade de expressão foi suprimido em prol dos direitos à honra e imagem da empregadora. Em breves palavras, uma ex-empregadora – empresa D'Itália Móveis – ajuizou uma demanda pleiteando por danos morais contra um ex-empregador, por conta de uma postagem realizada em uma rede social (Facebook)⁷¹.

O ex-empregado havia postado uma montagem visual debochando do Programa de Participação nos Resultados da empresa, com a seguinte legenda “PPR DITALIA, RÁAAA...PEGADINHA DO MALANDRO”, que contou com diversas curtidas e comentários na rede social.

Em sua defesa, o ex-empregado arguiu que estava no exercício de seu direito à liberdade de expressão, assegurado pela Constituição de 1988.

A ação foi julgada procedente, tendo sido confirmada pelo Tribunal Regional do Trabalho, que proferiu decisão no sentido de que o ex-empregado abusou do seu direito à livre manifestação e expressão ao divulgar uma montagem em uma rede social com acesso ao público de conteúdo pejorativo.

Ainda, constou do julgado que “*a liberdade de expressão que se tem hodiernamente com as redes sociais é sem precedentes, mas toda liberdade deve ser expressada com responsabilidade, ou seja, aplicação do conhecido brocardo da liberdade com responsabilidade*”⁷².

⁷¹ BRASIL. Poder Judiciário Federal, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário 0001125-69.2012.5.04.0511. Relator Dr. Marcelo Gonçalves de Oliveira. Sessão de 27/02/2014. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/diarios/documentos/229492086/andamento-do-processo-n-0001125-6920125040511-ro-22-02-2014-do-trt-4?ref=topic_feed. Acesso em 27/02/2018.

⁷² BRASIL. Poder Judiciário Federal, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário 0001125-69.2012.5.04.0511. Relator Dr. Marcelo Gonçalves de Oliveira. Sessão de 27/02/2014. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/diarios/documentos/229492086/andamento-do-processo-n-0001125-6920125040511-ro-22-02-2014-do-trt-4?ref=topic_feed. Acesso em 27/02/2018.

Como se vê, o direito à liberdade de expressão possui ampla regulamentação à nível internacional e nacional, sendo garantido a todos os indivíduos, estejam eles vinculados ou não à uma relação de emprego. Entretanto, o exercício deste direito não é absoluto, devendo o empregado observar os seus deveres de boa-fé e lealdade contratual.

Novamente, cuida-se de ponderar que este tratamento se dá em um cenário em que se analisa as relações de emprego tradicionais, sendo possível extrair conclusões diferentes em casos específicos, conforme se demonstrará no capítulo 2.

1.3 O Direito à Liberdade ou Objeção da Consciência do empregado

De forma geral, o direito à liberdade/objeção de consciência está relacionado com os dois direitos acima expostos – liberdade de expressão e liberdade de crença –, porém, não devem ser confundidos.

O direito à objeção da consciência procede os dois direitos acima expostos, e é oriundo da ideia de que todos têm o direito de viver conforme a sua própria convicção e os seus valores de mundo, em especial no que concerne aos preceitos de cunho religioso e político, desde que não violem o direito de terceiros.

Ele pode ser compreendido como a “recusa ao cumprimento dos deveres incompatíveis com as convicções morais, políticas e filosóficas [...] numa pretensão de direito individual em dispensar-se da obrigação jurídica imposta pelo Estado a todos, indistintamente”⁷³. Noutras palavras, ele autoriza o indivíduo a se recusar a cumprir uma obrigação legal imposta a todos em razão de suas convicções ideológicas, através de uma prestação alternativa.

Este direito garante uma não interferência do Estado na vida privada no indivíduo, autorizando “um não-fazer do indivíduo, estabelecendo uma fronteira em benefício do titular do direito que não pode ser violada por quem quer que seja, nem pelo estado”⁷⁴.

É considerado como um direito historicamente negativo porque pressupõe um não agir do Estado, ou seja, “representam o que se denomina de direitos de ordem

⁷³ BUZANELLO, José Carlos. Objeção de Consciência: uma questão constitucional. Revista Brasília, n. 152, out./dez. 2001, 173-182. p. 174.

⁷⁴ BUZANELLO, 2001, p. 174.

negativa e significam uma não atuação, ou ação, estatal, como respeito aos direitos fundamentais individuais”⁷⁵

O conceito do direito em análise possui dois requisitos constitutivos: (a) um de dimensão externa, e, o outro, (b) de dimensão interna⁷⁶:

(a) a dimensão externa se traduz na recusa de um indivíduo de cumprir uma norma jurídica ou uma proposta de comportamento imposto;

(b) a dimensão interna se fundamenta nos motivos que levam o objeto a não se submeter a determinada norma jurídica ou comportamento;

Ambos os requisitos são indispensáveis para constituir o direito de um indivíduo objeto, na medida em que não é possível que o mesmo se abstenha de cumprir uma lei ou uma ordem caso elas não existam, além de ser imprescindível que o indivíduo, por alguma razão, se negue a cumprir a lei ou a determinação, sob fundamento de ferir determinada convicção de foro íntimo do mesmo.

A primeira previsão normativa acerca do direito a objeção de consciência se deu através do Decreto promulgado pelo governo da França em 1793, durante a Revolução francesa, cujo diploma “permitiu aos anabatistas a dispensa da prestação do serviço militar pela invocação de fortes motivos religiosos”⁷⁷.

Pouco tempo depois, Henry David Thoreau, em 1849 defendeu que os homens só deveriam ser obrigados a fazer o que julgassem correto e não abrir mão de suas consciências em prol do legislador. Afirmava o autor que “devemos ser primeiro homens, e só depois súditos [...] a única obrigação que tenho o direito de assumir é a de fazer em qualquer tempo o que julgo ser correto”⁷⁸.

No âmbito internacional, existem previsões normativas que asseguram este direito, a começar pela Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, que prevê em seu artigo 18 que: “*todo ser humano tem direito à liberdade de pensamento, consciência e religião [...]*”⁷⁹.

⁷⁵ FERRARI, Regina Maria Macedo Nery. Direito constitucional. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011. p. 533.

⁷⁶ CORREIA, António Damasceno. O Direito à Objeção de Consciência. Coleção Vega Universidade: Lisboa, 1993. p. 17.

⁷⁷ CORREIA, 1993, p. 35.

⁷⁸ THOREAU, Henry David. A Desobediência Civil. São Paulo: Companhia das Letras, 2012. p. 9.

⁷⁹ Declaração Universal dos Direitos Humanos. Adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de Dezembro de 1948. Disponível em: https://www.unicef.org/brazil/pt/resources_10133.htm. Acesso em 27/02/2018.

O Pacto Internacional de Direitos Cívicos e Políticos, de 1966, também em seu artigo 18 estabelece que: “*toda pessoa terá direito a liberdade de pensamento, de consciência e de religião [...]*”⁸⁰.

Em sede de União Europeia, existe uma resolução, aprovada em 20/11/1989, que trata do tema, a qual assegura diversos direitos ao objetor de consciência, em especial aos militares. Para fins exemplificativos, reproduz-se um de seus artigos: “*considerando que para o pleno respeito dos princípios de liberdade e igualdade de tratamento de todos os cidadãos, todos os indivíduos incorporáveis no serviço militar deverão ter o direito de, em qualquer momento, por motivos de consciência, recusarem o serviço militar com ou sem armas*”⁸¹.

Além da previsão acima, que garante aos militares a objeção de agir de determinada forma que vá de encontro com os seus princípios, outro artigo que goza de especial importância é o que estabelece que o Poder Judiciário não poderá intervir na consciência dos indivíduos: “*considerando que nenhum tribunal ou comissão é capaz de perscrutar a consciência de um ser humano*”⁸².

É neste mesmo sentido que John Locke afirmava que acaso um magistrado publicasse em uma sentença algo que lhe parecesse ilegal à consciência do envolvido, então este poderia se abster de uma ação com fundamento em sua própria consciência, devendo se submeter a uma pena alternativa⁸³.

O ordenamento jurídico brasileiro reconhece o direito à objeção de consciência em duas vertentes: **(a)** escusa genérica de consciência e **(b)** escusa restritiva aos militares⁸⁴.

(a) O artigo 5º, VIII, da Constituição de 1988⁸⁵, estabelece que ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicções filosóficas ou

⁸⁰ Pacto Internacional sobre Direitos Cívicos e Políticos. Decreto n.º 592, de 6 de Julho de 1992. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm. Acesso em 27/02/2018.

⁸¹ UNIÃO EUROPEIA. Resolução aprovada em 20/11/1989.

⁸² UNIÃO EUROPEIA. Resolução aprovada em 20/11/1989.

⁸³ LOCKE, John. Carta acerca da Tolerância. São Paulo: Victor Civita, 1983. p. 22.

⁸⁴ BUZANELLO, 2001, p. 175.

⁸⁵ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Artigo 5º, VIII: “Disponível em: ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei”. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em 27/02/2018.

políticas, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei.

Neste caso, logrando êxito o empregado de provar sua sincera crença religiosa, que possa em algum momento entrar em conflito com as normas impostas pelo empregador, deve este providenciar os ajustes necessários para possibilitar a consecução dos serviços, desde que não lhe acarrete um custo desproporcional⁸⁶.

(b) O artigo 143, §1º, da Constituição de 1988⁸⁷ estabelece também que compete às forças armadas atribuir serviço alternativo aos que, em tempo de paz, após alistados, alegarem imperativo de consciência, entendendo-se como tal o decorrente de crença religiosa e de convicção filosófica ou política, para se eximirem de atividades de caráter essencialmente militar.

Inclusive, a este respeito ainda em 1849 Henry David Thoreau⁸⁸ afirmou:

[...] um resultado comum e natural do respeito indevido pela lei é que se pode ver uma fila de soldados, coronel, capitão, capo, recrutas, carregadores de explosivos e tudo o mais, marchando em ordem admirável pelos caminhos mais tortuosos para a guerra, contra sua vontade, pior ainda, contra sua sensatez e sua consciência, o que torna a marcha realmente muito dura e faz o coração palpitar.

Por certo que não se trata de um direito absoluto. Trata-se, na verdade, de uma negação parcial da lei, porque o objetor deverá cumprir a obrigação alternativa que lhe será imposta, sob pena de arcar com as sanções legais⁸⁹, a exemplo do artigo 15, IV, da Constituição de 1988⁹⁰, que veda a cassação de direitos políticos, salvo se houver recusa de cumprir obrigação a todos imposta ou prestação alternativa.

Para que o objetor logre êxito na sua escusa, deve invocar a sua convicção ideológica como fundamento e justificativa para o cumprimento alternativo de uma

⁸⁶ MACHADO, 1996. p. 266.

⁸⁷ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Artigo 143, §1º: “Às Forças Armadas compete, na forma da lei, atribuir serviço alternativo aos que, em tempo de paz, após alistados, alegarem imperativo de consciência, entendendo-se como tal o decorrente de crença religiosa e de convicção filosófica ou política, para se eximirem de atividades de caráter essencialmente militar”. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em 27/02/2018.

⁸⁸ THOREAU, 2012. p. 9.

⁸⁹ BUZANELLO, 2001, p. 176.

⁹⁰ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Artigo 15, IV: “recusa de cumprir obrigação a todos imposta ou prestação alternativa, nos termos do art. 5º, VIII”. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em 27/02/2018.

obrigação imposta a todos, demonstrando que acaso ele cumpra a lei tal qual está prescrita, haverá violação à sua dignidade e à autonomia da liberdade individual⁹¹.

Sob a égide do contrato de emprego, foco do estudo, existem consequências a serem analisadas no que concerne ao direito à objeção da consciência, em especial porque a autonomia privada dos indivíduos pode ser restringida e, por vezes, violada em decorrência da presença dos elementos subordinação e do poder diretivo do empregador, devendo ser buscado um contrabalanceamento de pesos.

Em busca deste equilíbrio, o pleno exercício do poder concedido ao empregador deve ser interpretado levando-se em consideração que a presença do elemento subordinação não coloca toda a pessoa do trabalhador à disposição do empregador, mas, sim, apenas aquela parcela necessária para a execução do trabalho contratado, sendo este o limite legal⁹².

As ordens emitidas pelo empregador, de natureza lícita e que não impliquem em lesão, deverão ser cumpridas pelo empregado, podendo este desobedece-las apenas se constatado que o cumprimento dos mandamentos implicaria em prejuízo de ordem moral ou física (risco de vida, etc.) ao empregado.

Por exemplo, um empregado não pode ser obrigado a cometer um crime porque seu empregador o obriga a fazê-lo, não pode ser coagido a agir de tal forma que coloque sua vida em risco e, ainda, não pode ser obrigado a participar de cultos religiosos que vão de encontro com as suas premissas pessoais de religião.

Para o estudo, ater-se-á ao terceiro caso mencionado acima. Assim como o Estado que é laico deve assumir uma posição imparcial quanto as ideologias religiosas, as empresas também devem agir desta forma de uma maneira geral quando a religião em nada influenciar a atividade que aquele empregado fora contratada para executar⁹³. As empresas, via de regra, não possuem religião e, ainda que seus sócios comunguem de alguma fé, tal preceito não atinge a pessoa jurídica contratante.

Trata-se de uma limitação ao próprio poder diretivo do empregador, o qual não detém legitimidade para engendrar na vida privada de seus trabalhadores, até porque “o poder do empregador não é sobre a pessoa ou sobre toda a conduta do empregado, mas

⁹¹ BUZANELLO, 2001, p. 176.

⁹² LEWICKI, Bruno. A privacidade da pessoa humana no ambiente de trabalho. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. p. 187.

⁹³ NETO, Manoel Jorge e Silva. Proteção constitucional dos interesses trabalhistas. São Paulo: LTr, 2001. p. 109.

tão-só sobre a força produtiva empregada em face da manutenção de um negócio jurídico trabalhista que o empregado coloca à disposição do empregador”⁹⁴.

Em suma, os empregados poderão se negar a realizar uma atividade que o empregador os ordenou a fazer desde que fundamente que o cumprimento daquele mandamento vai de encontro com os seus princípios e ideais. Logrando êxito em comprovar suas alegações, a objeção será legítima e o empregador deverá aceita-la, sob pena de violação de preceito constitucional que autoriza a intervenção estatal.

1.4 A proteção da vida privada do empregado

A proteção da vida privada dos indivíduos foi primordialmente tratada como um direito de estar só, em 1890⁹⁵, através do artigo publicado “*The Right to Privacy*”.

Referido direito possui ampla previsão normativa internacional, a começar pela Declaração Universal de Direitos do Homem de 1948 que previu o direito à vida privada em seu artigo 12: “*ninguém sofrerá intromissões arbitrárias na sua vida privada, na sua família, no seu domicílio ou na sua correspondência, nem ataques à sua honra e reputação. Contra tais intromissões ou ataques toda a pessoa tem direito a proteção da lei*”⁹⁶.

No mesmo sentido a Convenção Interamericana de Direitos Humanos de 1969 também estabeleceu em seu artigo 11 que: “[...] *ninguém pode ser objeto de ingerências arbitrárias ou abusivas em sua vida privada, na de sua família, em seu domicílio ou em sua correspondência, nem de ofensas ilegais à sua honra ou reputação*”⁹⁷.

Por fim, o Pacto Internacional dos Direitos Cívicos e Políticos de 1966 também se acautelou de garantir tal direitos aos indivíduos, conforme se depreende do artigo 17: “*ninguém poderá ser objetivo de ingerências arbitrárias ou ilegais em sua vida privada, em sua família, em seu domicílio ou em sua correspondência, nem de ofensas ilegais às suas honra e reputação*”⁹⁸.

⁹⁴ COUTINHO, Aldacy Rachid. Poder punitivo trabalhista. São Paulo: LTr, 1999. p. 89.

⁹⁵ WARREN; BRANDEIS. The Right to Privacy. Harvard Law Review, Vol. IV, December 15, 1890, n. 5.

⁹⁶ Declaração Universal dos Direitos do Homem. Adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de Dezembro de 1948. Disponível em: https://www.unicef.org/brazil/pt/resources_10133.htm. Acesso em 27/02/2018.

⁹⁷ Convenção Interamericana sobre Direitos Humanos. Decreto n.º 678, de 6 de Novembro de 1992. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm. Acesso em 27/02/2018.

⁹⁸ Pacto Internacional dos Direitos Cívicos e Políticos. Decreto n.º 592, de 6 de Julho de 1992. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm. Acesso em 27/02/2018.

Seguindo a mesma linha dos diplomas internacionais mencionados, no Brasil o direito à vida privada goza de proteção constitucional, de modo que a maneira como um empregado conduz a sua vida fora do trabalho não repercute, via de regra, na relação laboral que ele tem, decorrência do princípio constitucional disposto no artigo 5º, X, Constituição de 1988, a seguir reproduzido: “*são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação*”⁹⁹.

Esta tutela constitucional visa proteger duas formas de violação a este direito: (a) o segredo da vida privada e, (b) a liberdade da vida privada. No entanto, este direito vem sendo cada vez mais bombardeado por conta das inovações tecnológicas que, ao diminuir as fronteiras existentes anteriormente permitindo um contato mais próximo das pessoas, deixam os indivíduos a mercê de violações à esfera íntima do ser humano¹⁰⁰:

(a) o segredo da vida privada é condição para o desenvolvimento da personalidade dos indivíduos e, desta forma, é “indispensável que a pessoa tenha ampla liberdade de realizar sua vida privada, sem perturbação de terceiros”¹⁰¹. Nesta primeira forma, as duas principais figuras que acabam violando o segredo da vida privada são a investigação e a divulgação de fatos relacionados a vida pessoal dos indivíduos, que são extraídos de forma ilícita;

(b) a liberdade da vida privada pressupõe ser indispensável que os indivíduos tenham ampla liberdade de direcionar sua vida privada sem perturbação de terceiros¹⁰²;

O conteúdo essencial deste direito, como núcleo central de sua personalidade, compreende o direito de que as pessoas se abstenham de interferir na vida privada de outrem, dentro ou fora do trabalho¹⁰³.

A atitude do empregado fora do ambiente de trabalho não reflete no contrato de emprego, salvo em hipóteses excepcionais que, por uma situação ou vínculo peculiar,

⁹⁹ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em 27/02/2018.

¹⁰⁰ ARENHART, Sérgio Cruz. A Tutela Inibitória da Vida Privada. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000. p. 47.

¹⁰¹ SILVA, 2011, p. 208.

¹⁰² SILVA, 2011, p. 208.

¹⁰³ OTERO, Arantxa Sacristán. La Privacidad en el Trabajo y sus Límites. Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Comunicación, Segovia, 2015. p. 15.

a conduta do empregado possa refletir negativamente na empresa, e desde que seja observado o tipo de função que o empregado exerce ou se obrigou a exercer¹⁰⁴.

Desta forma, existe uma “vida profissional visível aos olhos do empregador, completada com uma vida extraprofissional, que dever ser invisível a esses mesmo olhos, numa expressão especial de dicotomia vida pública e vida privada”¹⁰⁵.

Esta proteção do empregado com relação as atividades que exerce fora do ambiente de trabalho é imprescindível para garantir que ele possa gozar plenamente do seu direito à vida privada, não podendo o empregador utilizar de comportamentos dos seus empregados fora do ambiente de trabalho para justificar uma dispensa¹⁰⁶.

Com a ressalva acima, permanece a regra de que o contrato de emprego não pode constituir o empregador de um poder de restringir o exercício de direitos fundamentais pelos empregados, ou seja, “o poder diretivo do empregador fica subordinado ao respeito aos direitos fundamentais do trabalhador que lhe garantem a proteção à intimidade e a proteção à vida privada”¹⁰⁷.

Para exemplificar, utiliza-se de um exemplo hipotético recorrente nas fases pré-contratuais: a realização de perguntas pelo empregador a respeito de crença religiosa, opção política, opção sexual, etc.

É sabido que os empregadores, via de regra, não devem realizar qualquer tipo de questionamento a respeito e, acaso procedam de tal forma, é facultado ao candidato que se abstenha de os responder ou oculte informações que não possuem relevância para a consecução das atividades que está se propondo a realizar.

Esta prerrogativa concedida ao empregado ou candidato decorre do seu direito à preservação da vida privada e de sua intimidade, porque em regra as questões de foro íntimo do empregado não devem possuir qualquer relação com as atividades que ele desempenha no seio de uma relação de emprego convencional.

Em suma, objetivou-se neste primeiro capítulo demonstrar que é dever do empregador garantir um ambiente de trabalho saudável, imune a condutas que violem

¹⁰⁴ REIS, 2001, p. 104.

¹⁰⁵ SAMPAIO, José Adércio Leite. *Direito à Intimidade e à Vida Privada*. Belo Horizonte: Del Rey, 1989. p. 141.

¹⁰⁶ MANTOUVALOU, Virginia. *Life After Work: Privacy and Dismissal*. London School of Economics and Political Science Law Department, Society and Economy Working Papers 5/2008.

¹⁰⁷ NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. *O Poder Diretivo do Empregador e os Direitos Fundamentais do Trabalhador na Relação de Emprego*. Tese (Doutorado), Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUCSP, 2008. p. 116.

direitos fundamentais dos seus empregados de forma indistinta, e acaso se constate ofensas a tais direitos, incumbirá ao Estado intervir para evitar que elas prossigam, sem prejuízo de penalizar o empregador por ter se quedado inerte em cumprir com o seu dever de manter um ambiente de trabalho equilibrado.

No entanto, existem relações de emprego que, pela sua natureza particular, exigem uma conformidade ideológica do empregado à ideologia da empregadora¹⁰⁸, oportunidade em que direitos e interesses entram em colisão de forma mais intensa, devendo ser equacionados de acordo com critérios de razoabilidade e proporcionalidade para possibilitar um equilíbrio menos restritivo entre os bens em colisão¹⁰⁹.

Neste sentido, questiona-se se um tratamento diferente partindo do empregador poderia ser justificado quando constitui uma qualidade determinante para o desenvolvimento de uma atividade, ou seja, quando é um requisito essencial para o exercício da atividade a necessidade de uma semelhança com os valores do empregador em relação a alguma questão de foro íntimo, como por exemplo a religião¹¹⁰.

Hipoteticamente, uma Igreja Evangélica que esteja selecionando candidatos para o cargo de diretor do setor eclesiástico evidentemente que irá escolher apenas aqueles que comunguem da religião evangélica e que vivam de acordo com os ditames daquela religião. Neste cenário, poderia um ateu alegar discriminação por não poder sequer se candidatar ao cargo? Ou ainda, um professor de religião de um instituto de ensino católico que é dispensado por conta de suas posições a favor do aborto e do homossexualismo poderia alegar que a sua dispensa é discriminatória e pleitear pela sua reintegração do cargo? Por fim, uma diretora de uma escola mórmon, solteira, que apareça grávida poderia ser dispensada porque ela pode ser um mau exemplo para os alunos?¹¹¹

O senso comum aponta para respostas no sentido de que tais condutas seriam ilegítimas porque manifestamente discriminatórias. No entanto, nestes casos hipotéticos narrados existe uma restrição para o acesso e para a manutenção ao emprego consubstanciada em um fator indispensável para a plena realização da atividade; significa dizer que existem relações de emprego que, por conta de suas especificidades, exigem

¹⁰⁸ REIS, 2001, p. 105.

¹⁰⁹ MACHADO, 1996, p. 269.

¹¹⁰ COGLIEVINA, Stella. Diritto antidiscriminatorio e interessi religiosi nell'Unione Europea con particolare riguardo agli ordinamenti italiano, francese e britannico. Tesi di Dottorato, Università Cattolica del Sacro Cuore Milano, 2007. p. 80.

¹¹¹ MACHADO, 1996, p. 271.

um dever de lealdade maior dos empregados, sendo neste cenário que se impõe adentrar na questão das Organizações de Tendência.

2 AS ORGANIZAÇÕES DE TENDÊNCIA CONFSSIONAIS NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

Este capítulo se destina a analisar o conceito de Organizações de Tendência, os seus fundamentos, os objetivos e as consequências com a sua aplicação nas relações de emprego. Para tanto, utilizar-se-á de juristas estrangeiros que tratam do tema tendo em vista que no Brasil os estudos direcionados ao mesmo ainda são incipientes.

Antes de adentrar na análise proposta para este capítulo, esclarece que, inobstante o foco da pesquisa ser as Organizações de Tendência de natureza confessional, ou seja, as igrejas e confissões religiosas, o conteúdo deste capítulo se aplica a todas as Organizações de Tendência, sejam elas partidos políticos, entidades sindicais, ou qualquer outra entidade que tenha sido criada com o objetivo de exteriorizar e defender uma ideologia à sociedade.

De toda sorte, ater-se-á à análise das organizações confessionais para evitar equívocos interpretativos, possibilitando que a compreensão seja realizada da melhor forma possível.

2.1 Conceito de Organização de Tendência

A discussão acerca do tema da pesquisa exsurge a partir do seguinte questionamento: é possível que um empregador dite aos seus empregados um modo de pensar e de agir de acordo com a ideologia de sua empresa ou organização¹¹²? É razoável exigir dos empregados padrões de comportamento de acordo com os preceitos ideológicos da empresa ou organização? É possível dispensar um empregado por justa causa porque ele descumpriu alguma regra de conduta imposta pelo empregador quando não estava no exercício de suas funções?

A resposta para as perguntas é extraída a partir do estudo do que a doutrina e a jurisprudência denominaram “Organizações ou Empresas de Tendência”.

Por certo que todos os empregados possuem a liberdade de comandar sua vida privada da maneira que melhor lhe convir, ainda que algumas atitudes possam ser moralmente reprovadas ou penalmente tipificadas, isto porque, as condutas praticadas pelo empregado fora do ambiente de trabalho via de regra estão imunes ao poder diretivo

¹¹² LHEUREUX, Guillaume. Le Concept de Vie Personnelle du Salarie. *In*: Mémoire de Droit Social, Année universitaire 1999-2000. p. 74.

e punitivo do empregador, não cabendo a este realizar juízos de valor ou aplicar sanções aos seus empregados por conta de tais condutas, sob pena de se violar o direito à vida privada do empregado e à inviolabilidade da privacidade e intimidade.

Este sistema de proteção da vida privada e das liberdades individuais constituem um marco no Direito do Trabalho, e reconhece que há uma esfera de autonomia entre o empregado e o empregador¹¹³, de tal forma que a vida extra laboral do empregado não repercute na sua relação de emprego.

Fruto da irrelevância da vida privada do empregado dentro de uma relação de laboral, acredita-se que “enquanto a vida extra-profissional do trabalhador não impedir o correto cumprimento do contrato ela é indiferente para o direito do trabalho”¹¹⁴. Noutras palavras, ao empregador é vedado realizar qualquer discriminação arbitrária fundada em questões de foro íntimo de seus empregados, cujos direitos estão constitucionalmente tutelados, conforme depreendido no capítulo 1, sem prejuízo de outros.

No entanto, existem situações em que a conduta praticada pelo empregado, fora ou dentro do ambiente de trabalho, reflete diretamente e de forma negativa no ambiente laboral ou na própria atividade ao qual fora contratado, hipótese em que seria concebível que o empregador exercesse um controle sobre a vida extraprofissional de seus empregados, policiando as atitudes dos seus empregados e podendo, em situações extremas em que a conduta do empregado impeça o bom funcionamento da própria empresa, rescindir o contrato de emprego.

Para uma melhor compreensão da linha de raciocínio proposta, indaga-se: seria crível que um hospital católico dispensasse por justa causa um médico empregado que tivesse realizado um aborto em uma paciente dentro do estabelecimento hospitalar? Seria razoável dispensar um professor de religião vinculado a uma organização religiosa que tivesse cometido adultério fora do ambiente de trabalho? Ainda, seria saudável para a imagem de uma igreja mórmon, cujos princípios são bastante tradicionais, que um empregado que ocupasse um cargo de proeminência fosse visto fumando e ingerindo bebida alcóolica em um local público – cuja conduta é incompatível com os ideais pregados pela organização?

¹¹³ WAQUET, Phillippe. *L'entreprise et les Libertés du Saliarié*. Paris: Éditions Liaisons, 1992. p. 146.

¹¹⁴ REIS, 2001, p. 104.

Nestas situações, nas quais as relações de emprego possuem uma natureza particular relacionada a atividade que o empregado presta, há de se convir que o tratamento jurídico clama por uma sensível adaptação, fruto de uma cuidadosa ponderação e harmonização dos bens jurídicos em voga, notadamente dos direitos e das liberdades dos empregados e dos empregadores.

A despeito das controvérsias acerca da extensão do poder empregatício, ou diretivo, tanto na doutrina brasileira quanto na estrangeira, de tal forma que não há consenso a respeito do tema até mesmo dentro de uma única jurisdição, acredita-se que, em caráter de exceção, o sacrifício de alguns bens jurídicos protegidos seria concebível, como forma de proteger o empregador e garantir a consecução integral dos objetivos aos quais aquele empregado fora contratado, ou seja, admite-se a prevalência da autonomia privada do empregador em prol de algum direito do empregado, no intuito exclusivo de assegurar o atingimento dos objetivos da organização.

É neste cenário que surgem as “Organizações de Tendência”, figura jurídica que não desfruta de um marco normativo específico no direito brasileiro, tendo sido criada no século passado pela doutrina e jurisprudência alemã através da expressão “*tendenzbetrieb*”, expandindo-se primeiramente para a Áustria em 1973, Suécia em 1976 e, após, para toda a Europa¹¹⁵.

A doutrina e a legislação alemãs começaram a citar o conceito das Organizações de Tendência (*tendenzbetrieb*) em determinados ambientes de trabalho onde se acreditava ser razoável limitar alguns direitos dos empregados quando as empresas tinham como objetivo a expressão de alguma ideologia, fosse ela de cunho religioso, político, educativo, etc.¹¹⁶, tendo sido normatizado através da Lei de 04 de Fevereiro de 1920, que reconheceu a todos os entes que exerciam atividades intimamente conectadas com a busca de um ideal um regime jurídico particular¹¹⁷.

Após, em 14 de Dezembro de 1973 a Áustria, através da Lei de Relações Laborais, excluiu do seu âmbito de aplicação as empresas e estabelecimentos que

¹¹⁵ CARNICERO, Ignacio; PASCUAL, Carmen. Libertad Ideológica y Contrato de Trabajo. Facultad de Ciencias Jurídicas, Universidad de Valladolid, 2013.

¹¹⁶ MIYAGUSUKU, Jorge Toyama. Derechos Inespecíficos de Los Trabajadores en Los Empleadores Ideológicos. Dissertação (Mestrado), San Miguel, 2008. Pontificia Universidad Católica del Perú Escuela de Graduados, Maestría en Derecho Constitucional. p. 105

¹¹⁷ SORDA, Elena. Las Empresas de Tendencia de Tipo Confesional ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos. Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2015. p. 83.

realizavam atividades com fins políticos, religiosos, científicos, educacionais, ou qualquer outro que tivessem como objetivo informar ou expressar opinião sobre assuntos que tivessem influência sobre a orientação política de tais empresas¹¹⁸.

Inclusive, na Áustria existe uma Normativa para Tratamento Igualitário no Setor Privado (*Austrian Equal Treatment Act for the Private Sector*) publicada em 1980 que veda a discriminação no ambiente de trabalho por motivos de crença religiosa, mas, prevê na sessão de número 20 algumas “cláusulas excepcionais”, a exemplo do subitem (2), que estabelece que (tradução livre): “*não é considerado discriminação com fulcro em religião ou crença quando se trata de atividades vocacionais exercidas por igrejas e outras organizações públicas ou privadas, cuja ética é baseada em princípios ou crenças religiosas, onde a religião ou a crença da pessoa constitui um genuíno, legítimo e justo requerimento para o cargo, em relação a ideologia a organização*”¹¹⁹.

Pouco tempo depois, em 10 de Julho de 1976 a Suécia, por meio da Lei de Cogestões, exonerou do cumprimento de tal lei as organizações sem fins lucrativos e que desenvolvessem atividades científicas, artísticas, religiosas, com fins sindicais, políticos ou de formação de opinião política¹²⁰. Posteriormente, a normatização do conceito se expandiu para toda a Europa.

Conceitualmente, as Organizações de Tendência são entidades que possuem um objetivo social que se relacionam intrinsecamente com uma ideologia, uma moral, uma religião ou uma filosofia, a exemplo das associações, as fundações, os partidos políticos, os sindicatos, as igrejas e os grupos religiosos¹²¹.

¹¹⁸ ZELAYA, Flor de María. Derivaciones Laborales de Las Empresas Ideológicas o de Tendencia en Nicaragua. In: Revista de Derecho, ISSN 1993-4505, n.º 16, 2013, pp. 150-198. p. 153.

¹¹⁹ AUSTRIA. The Federal Act Governing the Equal Treatment. Austrian Equal Treatment Act For the Private Sector, published on June 23, 2004. Section 20 (a): “Discrimination on the grounds of religion or belief shall not be deemed to have occurred with regard to vocational activities pursued within churches and other public or private organizations, the ethos of which is based on religious principles or belief, where the religion or belief of the person concerned constitute a genuine, legitimate and justified occupational requirement, having regard to the organization’s ethos”. Disponível em: <http://www.eu-praxi.net/phase3/files/equal.pdf>. Acesso em 27/02/2018.

¹²⁰ ZELAYA, 2013, p. 153.

¹²¹ WAQUET, 1992, p. 145. Tradução livre: Elles constituent néanmoins une réalité, dont il convient de tenir compte pour le régime de la liberté des salariés. En effet, elles sont caractérisées par un objet social qui se rattache à une idéologie, une morale, une religion ou à une philosophie : associations, fondations, partis politiques, syndicats, églises ou groupement religieux.

Um dos primeiros autores a escrever a respeito do tema, Francisco R. Blat Gimeno¹²², assim conceituou o instituto:

São aquelas organizações cuja finalidade é realizar programas ideológicos ou de crença; as empresas com fins políticos, religiosos, sindicais ou culturais ou cuja atividade é indissociável de um determinado postulado ideológico; as empresas ou atividades que implicam a defesa ou, pelo menos, o respeito por determinados princípios ideológicos; as empresas criadoras ou portadoras de uma determinada ideologia em função da qual existem e cuja estrutura organizativa não é senão uma forma de manifestação daquela; as empresas privadas que prestam bens ou serviços de componente quase exclusivamente ideológico.

No mesmo sentido conceitua Raquel Tavares dos Reis¹²³:

[...] a razão de ser das organizações de tendência é a promoção de uma concreta diretriz ou opção ideológica, em função da qual existem, aplicando-se tal qualificação: aos partidos políticos, tendo em conta os respectivos serviços (centrais e periféricos) e, bem assim as variadas instituições a que recorrem na prossecução direta dos seus fins; aos sindicatos de trabalhadores, abrangidos os diversos serviços administrativos e as instituições que estes organismos suportam no desenvolvimento direto dos seus objetivos; às igrejas e a outras comunidades religiosas, incluídas todas as instituições criadas por estas com vistas à realização direta dos seus fins, e às associações que sejam ideologicamente orientadas (como associação anti-aborto ou uma associação pró-imigração, por exemplo).

Nas relações de emprego desta natureza, o conteúdo obrigacional terá necessariamente uma orientação ideológica expressiva que, sem ela, a organização perderia a sua própria essência¹²⁴. Assim, a ideologia nestas entidades atua como o seu líquido amniótico ao longo de sua existência no plano jurídico.

¹²² BLAT GIMENO, Francisco R. *Relaciones Laborales en Empresas Ideológicas*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1986. p. 66.

¹²³ REIS, 2001, p. 107.

¹²⁴ URIARTE, Pedro Irureta. *Situación legal de las personas que prestan servicios a una entidade religiosa*. Disponível em: <http://www.redalyc.org/pdf/1770/177029687006.pdf>. Acesso em 08/02/2018.

Estas organizações têm por finalidade estar a serviço, cultivo e difusão de uma ideologia, sem o objetivo de auferir lucro¹²⁵, de tal forma que a sua razão de ser “é a promoção de uma concreta diretriz ou opção ideológica, em função da qual existem”¹²⁶.

Elas devem defender e propagar ativamente os valores de sua ideologia, divulgando os seus ideais e crenças, e a atividade que desenvolvem deve ser “institucionalmente expressiva de uma específica e bem determinada concepção de vida, do homem e do mundo, inspirada em valores ou ideais externamente reconhecíveis”¹²⁷.

São entidades que se caracterizam por possuir uma ideologia que faz parte do conteúdo essencial, e buscam a difusão destes ideais para a sociedade, que se encontram protegidos pela liberdade ideológica constitucional¹²⁸.

Diferentemente das empresas tradicionais, que objetivam auferir lucro mediante a produção, a troca, ou qualquer outra atividade de cunho empresarial, nas Organizações de Tendência existe um elemento não mercantil, a ideologia, que se integra em seu conceito desde o seu nascimento, de tal forma que esta organização nunca foi neutra¹²⁹.

Ademais, dentro de entidades desta natureza, além da existência do vínculo laboral - natural de qualquer contrato de emprego - existe também um vínculo de natureza extra laboral disciplinado pelas normas internas daquela organização ideológica¹³⁰, estabelecidas com base no princípio da liberdade associativa. Assim, o empregado de uma organização de tendência tem um dever de lealdade para com o seu empregador, devendo ter condutas que se aproximem dos princípios ideológicos da mesma.

Significa dizer que o empregador de tendência pode exigir certas condutas de seus empregados que sejam compatíveis com os padrões de conduta desejados ideologicamente pela organização, no intuito de garantir o núcleo essencial mínimo dela.

¹²⁵ CORREA, Fernando Gustavo Abarca. Los Derechos Fundamentales del Trabajador en la Empresa. Memoria para optar al grado de licenciado en ciencias jurídicas y sociales. Universidad de Chile Facultad de Derecho Departamento de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, 2002. p. 69.

¹²⁶ REIS, 2001, p. 107.

¹²⁷ REIS, 2001, p. 107.

¹²⁸ MIYAGUSUKU, 2008, p. 101.

¹²⁹ VAL TENA, Angel Luis de. Las empresas de tendencia ante el derecho del trabajo: libertad ideológica y contrato de trabajo. Contrato de Trabajo y Derechos Fundamentales. Facultad de Derecho Universidad de Zaragoza. 177-198. p. 178.

¹³⁰ URIARTE, Pedro Irureta. Situación legal de las personas que prestan servicios a una entidad religiosa. In: Revista Chilena de Derecho, Pontificia Universidad Católica de Chile, vol. 40, n.º 2, 2013, pp. 489-511.

A exigência pelo compromisso dos empregados com a ideologia da Organização tem como fundamento a proteção da boa imagem da empregadora, a tal ponto de se considerar uma quebra de contrato uma conduta que vá de encontro com os preceitos defendidos por ela¹³¹.

Deste modo, em relações desta natureza deve haver um espelhamento ético e moral da figura do empregado à ideologia da empresa, de modo a preservar-lhe a pureza conceitual e doutrinária.

2.2 Requisitos para o enquadramento como Organização de Tendência

Para que se caracterizem como Organizações de Tendência, devem preencher ao menos três requisitos, são eles: (a) exercer uma atividade não empresarial; (b) sem fins lucrativos e; (c) ostentar uma tendência ideológica intrínseca associada à sua própria natureza¹³².

(a) O primeiro – exercício de uma atividade não empresarial – se justifica porque, aquele que opta pela criação de uma igreja ou confissão religiosa, por exemplo, tem como intuito propagar os ideais e os valores daquela religião para a comunidade local, de tal forma que a atividade que exerce não tem cunho empresarial.

Conforme estabelece o artigo 966 do Código Civil¹³³, compreende-se como “empresa” o exercício de uma atividade econômica prestada pelo empresário e organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços. Noutras palavras, é “a atividade organizada para a produção ou circulação de bens e serviços para o mercado, com o fito de lucro. O essencial em qualquer empresa, por natureza, é que ela é criada com a finalidade de se obter lucro na atividade”¹³⁴.

As Organização de Tendência não intentam a produção de um produto, a troca, a criação, a venda, a prestação de um serviço ou qualquer outra forma de atividade

¹³¹ PENALVA, Alejandro Selma. La Transcendencia Práctica de la Vinculación Ideológica en las Empresas de Tendencia en el Ámbito de las Relaciones de Trabajo. In: Anales de Derecho, Universidad de Murcia, n.º 26, 2008, p. 299-332. p. 300.

¹³² Fondazione Studi Consulenti del Lavoro. Parere n. 28 del 1 dicembre 2010. Il quesito: Il licenziamento nelle “organizzazioni di tendenza”.

¹³³ BRASIL. Código Civil. Lei n.º 10.406, de 10 de Janeiro de 2002. Artigo 966: “Considera-se empresário quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços”. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/leis/2002/L10406.htm. Acesso em 27/02/2018.

¹³⁴ MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. São Paulo: Editora Atlas, 2014. p. 212.

eminentemente empresarial. Objetivam simplesmente a propagação de uma ideologia, que é a sua própria razão de ser.

Como elas têm como objetivo principal a propagação de uma ideologia – que nada se relaciona com a produção ou circulação de bens – elas não se enquadram como uma “empresa” propriamente dita.

Neste ponto, insta ressaltar que em que pese ser comum grande parte dos juristas utilizarem o termo “Empresa de Tendência” ao tratar do tema, acredita-se que a denominação correta seja “Organização de Tendência”, visto que não se trata de uma empresa, como visto.

Em razão disto, no presente trabalho utilizar-se-á apenas da segunda denominação (“Organizações de Tendência” e não “Empresas de Tendência”) porque parece ser mais adequada.

(b) O segundo requisito – sem fins lucrativos – é consequência do primeiro. Considerando que a natureza da atividade que será realizada dentro daquela organização não é empresarial, mas, sim, eminentemente ideológica, o objetivo dela não é auferir lucro.

Uma organização religiosa não é criada para auferir lucro, mas, sim, para promover uma religião aos seus fiéis e à comunidade.

Ainda que as organizações desta natureza inevitavelmente recebam pecúnias ou bens, frutos de doações ou dízimos, tal fato não descaracterizará a sua natureza de Tendência.

O importante, neste ponto, é identificar qual o fundamento para a criação da instituição. Acaso tenha sido criada especificamente para o fim de propagar uma ideologia amplamente reconhecida de mundo, o lucro eventual e futuro é uma consequência do próprio exercício de sua atividade, e deverá ser revertido em prol da organização. De modo diverso, caso a instituição objetive lucro, ainda que exteriorize uma ideologia para a sociedade, esta empresa não gozará do mesmo tratamento das organizações de tendência. A diferença é sensível, mas imprescindível.

No entanto, este é um ponto de divergência na doutrina porque, enquanto a maioria dos juristas que tratam do tema afirmam ser muito difícil que uma Organização de Tendência, criada para propagar uma ideologia ao mundo consiga conciliar tal objetivo de tal sorte que o lucro seja tão importante quanto, a exemplo da Raquel Tavares dos

Reis¹³⁵, Angel Luis Val Tena¹³⁶, Pedro Irureta Uriarte¹³⁷, etc., sem contar as inúmeras previsões legais dos países que incluem nos artigos o requisito de “sem fins lucrativos”, o entendimento não é pacífico.

Para a doutrina minoritária, uma organização de tendência poderá ter como objetivo auferir lucro e exteriorizar uma ideologia vinculada à sua própria natureza e razão de ser, a exemplo dos autores Flor de María Zelaya¹³⁸ e Alejandra Selma Penalva¹³⁹.

No entanto, tem-se como mais adequado o entendimento da primeira parcela da doutrina – maioritária – que entende ser pouco provável que uma Organização de

¹³⁵ REIS, Raquel Tavares dos. Direitos, Liberdades e Garantias da Pessoa do Trabalhador Despedido em Razão de sua Conduta Extra-Laboral. *Gestão e Desenvolvimento*, 10 (2001), 95-127. A respeito, a autora afirma que – p. 108: “Já se deixa ver que alinhamos com os autores que consideram ser o fim lucrativo muito dificilmente compatível com a qualificação de determinada organização como de tendência, pelo que negamos tal qualificação às organizações empresarias que desenvolvam no mercado uma atividade instrumentalmente dirigida à obtenção dos meios (designadamente patrimoniais) necessários à prossecução dos fins ideológicos próprios da entidade de tendência que as explora mas que não se encontrem, no desenvolvimento da respectiva atividade, teleologicamente relacionadas ou em conexão com o verdadeiro fim instituição do grupo”.

¹³⁶ VAL TENA, Angel Luis de. Las empresas de tendencia ante el derecho del trabajo: libertad ideológica y contrato de trabajo. *Contrato de Trabajo y Derechos Fundamentales*. Facultad de Derecho Universidad de Zaragoza. 177-198. A respeito, o autor afirma que - p. 191: “Es manifiesto que em una empresa ideológica no todos los puestos de trabajo son de tendencia y tampoco es cierto que debemos excluir de este tipo de relaciones a aquellas empresas con animo de lucro como fin principal, porque existen empresas instrumentales en las que el derecho al que sirven como instrumento – la libertad de expresión y su difusión – legitima la existencia de tareas de tendencia. Estas ultimas persiguen un fin de lucro, pero su finalidad ultima va más allá el elemento puramente lucrativo. Además, y en segundo lugar, también parece deducirse que las cualidades ideológicas del trabajador, cuando se trata de desarrollar una actividad de tendencia se integran como elemento objetivo de la amplitud y no es un elemento que reúna las características propias del *intuitus personae*”.

¹³⁷ URIARTE, Pedro Irureta. Las Organizaciones de Tendencia ante el Derecho. Universidad Alberto Hurtado, Instituto Latinoamericano de Doctrina y Estudios Sociales ILADES. pp. 235-248. A respeito o autor afirma – p. 238: “Em síntesis, la mayor parte de la doctrina considera que la figura de las organizaciones de tendencia resulta plenamente aplicable a todas aquellas empresas que ostenta un carácter instrumental para la difusión de cierta ideología claramente conectada con el pluralismo político, sindical y religioso. La extensión de estas figuras a otras empresas, caracterizadas por una finalidad lucrativa, es hasta ahora motivo de amplio debate, sin perjuicio de que algunos ordenamientos las han excluido expresamente de la tutela de la tendencia”.

¹³⁸ ZELAYA, Flor de María. Derivaciones Laborales de Las Empresas Ideológicas o de Tendencia en Nicaragua. In: *Revista de Derecho*, ISSN 1993-4505, n.º 16, 2013, pp. 150-198. p. 153: “[...] es acertado tal planteamiento ya que una empresa de tendencia como las demás pueda tener presente el animo de lucro y cumpla con todos los requisitos que señala la ley para incursionar en el mercado, lo que mueve es ser conocida en la sociedad por una ideología determinada, al punto que quienes hacen uso de los bienes o servicios que oferta, lo hacen porque respetan o promueven sus ideales o esperan algo particular de la misma”.

¹³⁹ PENALVA, Alejandro Selma. La Transcendencia Práctica de la Vinculación Ideológica en las Empresas de Tendencia en el Ámbito de las Relaciones de Trabajo. In: *Anales de Derecho*, Universidad de Murcia, n.º 26, 2008, p. 299-332. p. 300: “[...] la aceptación social del producto o del servicio en el mercado depende de la cercanía o no del cliente potencial con la concreta ideología que la empresa en cuestión declara respetar, y este criterio que profesa la empresa es el que le está aportando unas características al producto ofertado que lo hacen insustituible”.

Tendência tenha dois objetivos principais tão distantes, a saber, a promoção de uma ideologia e o aferimento de lucro.

Acredita-se que, em se admitindo tal hipótese, existe um risco considerável de que a Organização perca o foco ao qual fora criada, ou, ainda, que seja criada para mascarar condutas discriminatórias que seriam manifestamente proibidas, com o único objetivo de gerar o maior número de riquezas materiais possíveis.

(c) O terceiro requisito – ostentar uma tendência ideológica associada à própria natureza – correlaciona-se com os dois itens anteriores na medida em que, além da organização ter de exercer uma atividade de cunho não empresarial, sem o objetivo de auferir lucro, para que ela se enquadre como de tendência deve ostentar uma ideologia, propagando-a e a defendendo para o mundo.

Ela deve ter sido criada, mantida e defendida no único intuito de propagar aquela ideologia, que é o motor da própria organização, e sob o qual se regem todas as relações oriundas dela.

Cabe registrar que não se pode confundir determinadas empresas que, ainda que tenham uma ideologia exteriorizada pelo empregador, não preenchem os requisitos para enquadramento da entidade estudada, sendo o caso, por exemplo, das empresas de refrigerantes (Coca-Cola), de eletrônicos (*Apple, Microsoft*), das montadoras de veículo (*ford, fiat*), etc.

Nestas empresas, em que pese exista o objetivo de propagar uma ideologia de que o produto fabricado é o “melhor”, em muitos casos se assemelhando a um estilo de vida a ser seguido, não há uma defesa concreta de uma opção ideológica, tampouco o objetivo final destas empresas é perseguir os seus valores e ideais, mas, sim, o de obter a maior quantidade possível de lucro.

Ainda que seja tentador afirmar que a atitude de um CEO da Apple que é fotografado com um smartphone de outra marca possa refletir de forma negativa para a empregadora, tal empresa, por não preencher os requisitos acima elencados, não poderá ser enquadrada como de tendência.

Da mesma forma, um diretor da Coca-Cola que tenha sido visto tomando um refrigerante de outra marca pode deixar a empregadora à mercê de críticas, mas isto não é suficiente para enquadrar referida empresa como de tendência.

Não se deve confundir a “tendência” da empresa com um mero “interesse” da mesma, porque as organizações de tendência vão muito além de um simples interesse, sendo portadoras de um verdadeiro interesse coletivo, de modo que “só pode falar-se de organização de tendência quando a atividade desenvolvida no seu seio seja institucionalmente expressiva de uma específica e bem determinada concepção de vida, do homem e do mundo, inspirada em valores ou ideais externamente reconhecíveis”¹⁴⁰.

Assim, a mera declaração voluntária de um empregador acerca de uma ideologia não é suficiente para caracterizar referida empresa como de tendência, até porque a tendência deve ser concebida com independência da interpretação pessoal do empregador¹⁴¹.

Registre-se, também, que as empresas que tenham como intuito auferir lucro, como o caso das mencionadas acima, resvalam no requisito proposto para conceituação de uma Organização de Tendência, qual seja, o de desenvolver uma atividade com o verdadeiro e único objetivo final de propagar a sua ideologia.

Por via de consequência, em empresas convencionais não é crível que o empregador engendre no âmbito da vida privada de seus empregados e restrinja direitos ou imponha comportamentos, porque tal conduta seria ilegítima.

Em suma, para evitar equívocos e eventualmente conceituar uma pessoa jurídica erroneamente como de tendência, deve-se verificar se existe uma verdadeira finalidade ideológica, a qual deve ser publicamente reconhecida, não bastando apenas um critério subjetivo interno da empresa para que se caracterize como tal¹⁴². Assim, não podem as multinacionais de grande porte ou qualquer outra empresa serem enquadradas como de tendência.

2.3 Objetivos com a aplicação do conceito das Organizações de Tendência nas relações de emprego

Para além das obrigações normais que são impostas a todos os empregados, independente da natureza do serviço prestado pela empresa, a saber os deveres fidelidade

¹⁴⁰ REIS, 2001, p. 107.

¹⁴¹ VAL TENA, p. 185.

¹⁴² ARAUJO, Adriana Reis de. La Libertad Religiosa del Profesor de Religión en España: análisis de la empresa de tendencia. Em defesa do Estado Laico. Brasília: CNMP, 2014.

e de boa fé¹⁴³, nas organizações de tendência o empregador de tendência poderá exigir de seus empregados condutas que se assemelhem aos costumes e as ideologias pregados por aquela organização no exercício da atividade profissional e, também, em sua vida privada.

Quer dizer que, além da clássica relação de confiança onde o empregado se compromete a cumprir com os interesses da empregadora, nas organizações de tendência se exige, também, um comprometimento com os princípios morais que caracterizam a orientam a atividade da organização¹⁴⁴, para garantir que a propagação da mensagem não seja desfigurada pelo empregado¹⁴⁵.

Dentre estes deveres, destacam-se: (a) o de lealdade, (b) o de boa-fé contratual e, (c) o de proteção da imagem da organização de tendência perante a sociedade e seus membros ou integrantes.

(a)Relativamente ao dever de lealdade, compreendido como a “conduta humana honrada, que pressupõe o agir com retidão, em virtude não só do interesse do empregado como também da harmonia que deverá existir na organização de trabalho que ele integra”¹⁴⁶.

Este dever ganha especial relevância no seio das Organizações de Tendência porque se entende que o empregador de tendência pode exigir de seus empregados uma lealdade aos ensinamentos por ela pregados. Assim, o indivíduo que aceita se vincular a uma relação de emprego em uma Organização de Tendência aceita tacitamente que deverá cumprir com um dever de fidelidade muito mais exigente se comparado com uma relação de emprego ordinária¹⁴⁷.

Desta forma, “a essência de uma organização religiosa é a sua missão teológica. Se os compromissos religiosos são a razão de ser da organização, é lógico que o dever de lealdade dos funcionários pode incluir a obrigação de que eles exibam lealdade acreditando e vivendo os ensinamentos da organização religiosa”¹⁴⁸.

¹⁴³ WAQUET, 1992, p. 146.

¹⁴⁴ SORDA, 2015, p. 85.

¹⁴⁵ HIDALGO RÚA, G. M. La libertad Ideológica del Trabajador. Estudios Financieros, n. 168.

¹⁴⁶ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2013. p. 487.

¹⁴⁷ FRANÇA. Message concernant l’initiative populaire pour la protection des travailleurs contre les licenciements dans le droit du contrat de travail et la revision des dispositions sur la resiliation du contrat de travail dans le code des obligations, du 9 mai 1984. Disponível em : file:///C:/Users/natalia/Downloads/FF_1984_II_574.1984-06-19.fr.pdf. Acesso em 21/02/2018.

¹⁴⁸ Informativo. Políticas e Argumentos que Embasam Normas de Conduta e Crença com base Religiosa como Condição de Emprego por Empregadores Religiosos.

Exemplificando, uma Igreja poderia exigir de seus empregados uma postura diferente dentro e fora do ambiente de trabalho que estivessem de acordo com os ensinamentos e as ideologias pregados pela Organização ao qual estão inseridos.

Trata-se de um dever que tem como fundamento garantir que a imagem da organização não sofra nenhum efeito negativo por conta de uma conduta de um empregado que vá de encontro com os ideais da empregadora de tendência.

Assim, exige-se um alto nível de comprometimento do empregado para com a ideologia da Organização, com o objetivo de proteger a imagem desta perante a sociedade.

(b) Relativamente ao dever de boa-fé contratual dentro das entidades objeto de estudo, este pode ser compreendido como o cumprimento pelo empregado dos deveres que ele se vinculou ao assinar o contrato de emprego. Ele “consiste em uma atitude que propicie o cumprimento efetivo do contrato, e impregna o modo de executar as suas próprias prestações. Trata-se de uma obrigação recíproca de cumprir com lealdade e confiança o conteúdo do contrato”¹⁴⁹.

Desta forma, caso o empregado se obrigou a se vestir de acordo com os padrões estabelecidos pela empregadora, deve assim proceder; se ele se comprometeu a seguir os padrões de comportamento que a empregadora impôs a ele, deve assim fazer.

Acaso o empregado descumpra com aquilo que havia se obrigado perante o empregador, tal fato será caracterizado como violação do dever de boa-fé contratual e, conseqüentemente, o contrato poderá ser rescindido por justa causa.

(c) Por fim, relativamente ao dever de proteção da imagem da organização de tendência perante a sociedade e seus membros, acredita-se que o empregado deverá sempre agir de tal forma que a imagem da empregadora de tendência não sofra nenhum tipo de repercussão negativa.

Imagine-se que um empregado evangélico, responsável por guardar os dízimos na igreja, é visto furtando tens pessoais que são deixados por outros empregados nas áreas comuns da organização. Tal conduta, além de ser moralmente e criminalmente reprovável, coloca em risco a empregadora porque pode gerar aos fiéis um sentimento de

¹⁴⁹ RIOS, Sílvia Carine Tramontin. A Invasão do Direito à Intimidade e a Vida Privada do Trabalhador na Fase Pré-Contratual. Revista Tribunal Regional do Trabalho da 9 Região. p. 3.

desconfiança e indignação que seriam extremamente prejudiciais à imagem da Organização.

Em que pese a pessoa jurídica não tenha honra subjetiva, ela pode padecer de “ataque à honra objetiva, pois goza de uma reputação junto a terceiros, possível de ficar abalada por atos que afetem o seu bom nome no mundo civil ou comercial onde atua”¹⁵⁰.

Não se pode negar que “toda a reputação de uma empresa, por exemplo, pode ser destruída pela propaganda negativa de um produto, do mesmo modo que informações falsas sobre eventual instabilidade financeira da pessoa jurídica podem acabar levando-a a uma indesejável perda de credibilidade [...]”¹⁵¹. Da mesma forma, sua imagem pode ser destruída por conta da conduta de um empregado que vá de encontro com os ideais pregados por aquela Organização.

Com o objetivo de evitar que isto ocorra, é imposto aos empregados de tendência que ajam de tal forma a proteger a Organização, cumprindo com o seu dever de boa-fé contratual.

Inclusive, para garantir a credibilidade da Organização é possível restringir alguns dos seus direitos (tratados no capítulo 1), mas que são essenciais para que a empregadora atinja o objetivo ao qual fora criada, qual seja, promover uma ideologia.

Isto ocorre porque “a especial posição do trabalhador e o conteúdo ideológico de suas atividades determinam e agravam os deveres pessoais e éticos decorrentes de sua fidelidade à organização, motivo pelo qual esse trabalhador deverá proteger e promover com zelo redobrado o interesse do empregador”¹⁵², sendo que este zelo especial pode alcançar “ocasiões externas ao local de trabalho e longe das atividades contratadas, na intimidade e vida privada do trabalhador”¹⁵³.

Assim, a tendência da organização se torna um verdadeiro limite à liberdade do empregado, a tal ponto de restringir direitos daqueles que lá exercem determinadas atividades. Noutras palavras, em organizações desta natureza, onde existe uma forte carga

¹⁵⁰ BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Recurso Especial Repetitivo n. 60.033-2. Recorrente: Clovis do Couto e Silva; Recorrido: João Casillo. Sessão de 09/08/1995. Relator: Dr. Ministro Ruy Rosado de Aguiar. Disponível em: <https://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/563523/recurso-especial-resp-60033>. Acesso em 27/02/2018.

¹⁵¹ GUNTHER, Luiz Eduardo. Os Direitos da Personalidade e suas Repercussões da na Atividade Empresarial. *In*: Revista Tribunal Regional do Trabalho da 9 Região, Curitiba, a. 33, n. 60, jan./jun. 2008. p. 31.

¹⁵² ABRANTES, José João. Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais. Coimbra: Coimbra Editora, 2005. p. 158.

¹⁵³ ABRANTES, 2005, p. 158.

de princípios ideológicos desde sua origem, é possível limitar o exercício de algumas liberdades e direitos dos empregados que prestam serviços naquela organização¹⁵⁴.

Nestas relações de emprego, o direito a liberdade de expressão do empregado passa a ter um valor relativo, delimitado pela ideologia do empregador de tendência¹⁵⁵. Assim, “os limites aos direitos fundamentais da pessoa são mais extensos, podendo ser afetados não só a liberdade matrimonial, mas também a liberdade religiosa, a de opinião e a de expressão”¹⁵⁶.

Referida restrição ao exercício de determinados direitos dos empregados de tendência, que contrastem com a ideologia da empregadora, deve ocorrer quando seja absolutamente necessário para o correto funcionamento da organização e, na medida em que seja inevitável para salvaguardar a prestação efetiva da atividade ideológica ao qual fora criada¹⁵⁷.

Não se pode negar que um empregado vinculado a uma organização ideológica (de tendência) não é indiferente ao seu empregador. Hipoteticamente, um empregado de uma igreja, contratado para lecionar aulas a jovens missionários, não consegue exercer sua função de maneira completa acaso não concorde com as crenças daquela religião.

Nesta espécie de contrato de emprego, a ideologia do empregador ingressa dentro do próprio objeto do contrato, de tal forma a autorizar a restrição ou limitação de certas liberdades dos empregados, em prol da Organização de Tendência¹⁵⁸, isto porque “qualquer falha desses empregados em cumprir com os padrões da igreja prejudica a credibilidade e destrói a confiabilidade dos funcionários para o clero”¹⁵⁹.

¹⁵⁴ MIYAGUSUKU, 2008, p. 106.

¹⁵⁵ ROJAS RIVERO, Gloria P. La libertad de Expresión del Trabajador. Madrid: Editorial Trotta, 1991. p. 213.

¹⁵⁶ ROMITA, Arion Sayão. Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho. São Paulo: LTr, 2009. p. 310.

¹⁵⁷ RODRÍGUEZ-PIÑERO, Miguel. Libertad Ideológica, Contrato de Trabajo y Objeción de Consciencia. In: Persona y Derecho, 50 (2004), 355-372. p. 365.

¹⁵⁸ MIYAGUSUKU, Jorge Toyama. Los empleadores ideológicos y las libertades inespecíficas de los trabajadores. In: Ius et veritas, 16. p. 186-200. p. 190.

¹⁵⁹ Informativo. Políticas e Argumentos que Embasam Normas de Conduta e Crença com base Religiosa como Condição de Emprego por Empregadores Religiosos.

O próprio progresso do empregado de tendência dependerá de como ele lidará com as questões ideológicas que estão inseridas no ambiente de trabalho¹⁶⁰, porque a ideologia do empregado integra o próprio trabalho¹⁶¹.

No entanto, o simples fato de se tratar de uma Organização de Tendência não é suficiente para justificar restrições aos direitos fundamentais dos empregados¹⁶². Para que as restrições pelos empregadores de tendência sejam legítimas, faz-se necessária a presença de pelo menos dois pontos: (a) detectar se as ofensas cometidas pelo empregado dentro ou fora do ambiente de trabalho possam, de alguma forma, refletir negativamente no bom funcionamento na empresa, (b) além de comparar se a natureza da atividade exercida pelo empregado dentro daquela organização e a infração cometida estão em consonância¹⁶³.

(a) A primeira situação tem sua razão de ser para justificar se a restrição do direito à liberdade do empregado é efetivamente necessária. Para exemplificar, imagine-se um diretor eclesiástico de uma igreja católica que publica em suas redes sociais um texto defendendo o aborto, que certamente fragilizará o instituto ao qual está vinculado, na medida em que o ato de abortar é um pecado de acordo com os ideais cristãos.

A valoração pelo empregador acerca da conduta de seu empregado de tendência deve estar “fundada no dano efetivo aos interesses da entidade empregadora que tal comportamento possa supor, importando que o aplicador do direito não se deixe levar por apriorísticas valorações de ordem moral, no sentido de se exigir que seja rigoroso na procura dos elementos constitutivos do incumprimento contratual”¹⁶⁴.

(b) A segunda situação se justifica para evitar que haja a banalização e o uso inadequado desta prerrogativa pelo empregador. Explica-se: utilizando-se o exemplo do diretor, um empregado que exerça uma função meramente administrativa na referida organização não pode ter o mesmo tratamento que um empregado que exerça um cargo de proeminência. Evidente que existe um abismo entre as duas atividades, no sentido de

¹⁶⁰ LHEUREUX, 1999-2000, p. 76.

¹⁶¹ CORREA, Fernando Gustavo Abarca. Los Derechos Fundamentales del Trabajador en la Empresa. Memoria para optar al grado de licenciado en ciencias jurídicas y sociales. Universidad de Chile Facultad de Derecho Departamento de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, 2002. p. 69.

¹⁶² LHEUREUX, 1999-2000, p. 75.

¹⁶³ LHEUREUX, 1999-2000, p. 23.

¹⁶⁴ REIS, 2001, p. 105.

vinculação deste empregado à atividade fim da sociedade, qual seja, a de garantir a propagação do evangelho.

Em vista disto, deve-se realizar uma distinção entre as tarefas de tendências (diretamente conectadas com o ideal da empresa) e as tarefas neutras.

Naturalmente que aos olhos do julgador não é fácil distinguir a linha tênue que separa uma função neutra de uma função de tendência, não podendo se esperar que o órgão judicante compreenda o senso de missão dos colaboradores de uma organização de tendência.

De toda sorte, as funções meramente executivas ou técnicas que são neutras ao fim ideológico perseguido pela organização empregadora desautoriza qualquer diferença de tratamento pelo seu empregador, porque resultaria excessivo restringir determinados direitos destes, sob pena de violar o princípio da não discriminação¹⁶⁵.

De modo diverso, os empregados que exerçam “as funções ou tarefas e natureza intelectual, através da quais a organização revela ao exterior a sua própria identidade e prossegue os seus fins institucionais ideologicamente qualificados”¹⁶⁶ poderão ter certos direitos restringidos em prol da organização.

Assim, apenas aqueles empregados que exerçam atividades de tendência dentro da Organização poderão sofrer restrições as suas liberdades e, aqueles empregados que exerçam atividades neutras deverão ser equiparados a qualquer outro trabalhador de qualquer outra empresa, não podendo sofrer limitações¹⁶⁷. Neste sentido, dentro de uma Igreja Evangélica um empregado responsável por gerir o setor de assuntos sociais exerceria um posto de trabalho de tendência, podendo sofrer limitações, mas, o vigilante daquela mesma organização não poderia ter qualquer liberdade individual restringida, porque ocupa um posto de trabalho neutro (sem vinculação com a tendência da organização).

Estando as convicções ideológicas do empregado diretamente vinculadas à atividade exercida por ele (tarefas de tendência), o empregador poderá impor e exigir determinadas condutas, ainda que fora ambiente de trabalho. De modo diverso, acaso o

¹⁶⁵ REIS, 2001, 95-127. p. 110.

¹⁶⁶ BLAT GIMENO, Francisco R. Relaciones Laborales en Empresas Ideológicas. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1986. p. 74.

¹⁶⁷ MIYAGUSUKU, p. 190.

empregado realize apenas atividades burocráticas (tarefas neutras), sem uma vinculação direta à ideologia da organização, a restrição pelo empregador de tendência é indevida¹⁶⁸.

Em suma, a benesse concedida ao empregador de tendência apenas se aplica aos empregados “portadores de tendência”, que ocupam cargos que estão diretamente vinculados aos fins que intenta a organização alcançar.

Esta importante diferenciação entre as tarefas de tendência e as tarefas neutras compõem atualmente o entendimento majoritário acerca da matéria.

No entanto, é interessante ressaltar que alguns países já reconhecem que a obrigação de fidelidade ideológica em Organizações de Tendência Confessionais abrange tanto os cargos clérigos como os não clérigos, assim considerados aqueles que assumem funções puramente técnicas ou administrativas (capítulo 3).

Tratando-se de uma Organização de Tendência Confessional é evidente que todos os empregados, independentemente de seus cargos, contribuem para a preservação da boa imagem, e suas expressões ou conduta contrários aos padrões éticos e morais prejudicam o ministério e a mensagem religiosa, além do que as Igrejas são financiadas pelo dízimo pagos através de um espírito de sacrifício pela membresia, que tem o direito, portanto, de esperar um comportamento exemplar daqueles cujos empregos eles financiam.

A este respeito ainda pouquíssimo foi falado pelos juristas, sendo minoritário o entendimento de que os empregados que exercem tarefas neutras poderiam sofrer algum tipo de restrição por estarem inseridos em uma Organização de Tendência.

Em suma, predomina o entendimento de que o empregador só poderá exigir elevado padrão de conduta de seus empregados se – e somente – o comportamento colocar em risco o ideário da organização na qual estão inseridos, e desde que exerçam atividades diretamente ligadas a tendência da Organização.

Derradeiramente, insta ressaltar que o âmbito de incidência do tema abrange apenas os empregados vinculados à relação de emprego e que cumpram com os requisitos legais, de modo que os padres, os pastores, e demais membros que exerçam e/ou prestem uma atividade eminentemente vocacional dentro das organizações religiosas não são objeto de incidência do tema. Isto porque “o vínculo entre as igrejas, as comunidades religiosas, e os seus membros ou integrantes constitui parte de um todo cujo liame é

¹⁶⁸ VAL TENA, p. 180.

vocacional, não se situando como relação de emprego”¹⁶⁹, estando excluído do âmbito de análise.

2.4 Consequências com a aplicação do conceito nas relações de emprego

As Organizações de Tendência impõem aos seus empregados (de tendência) a necessidade de se adaptarem a sua ideologia e aos seus preceitos, de tal forma que as liberdades individuais dos empregados lá inseridos poderão sofrer restrições em prol da garantia de pleno exercício da atividade da organização, bem como para manutenção do próprio contrato de emprego.

Como consequência, identifica-se uma colisão de direitos de liberdade: de um lado, por exemplo, o direito do empregado de tendência a liberdade de consciência e expressão e, de outro, o direito do empregador de tendência de difundir uma ideologia de mundo através do exercício do direito à livre iniciativa, que é a finalidade da sua atividade¹⁷⁰.

A solução para o problema em que dois direitos hierarquicamente dispostos no mesmo nível de proteção perante a Constituição de 1988 se colidem está em ponderar, valorar e determinar qual direito deve ser sacrificado e qual deve prevalecer, dentro do caso concreto, analisando se a conduta praticada pelo empregado é relevante e produz efeitos dentro da relação de emprego¹⁷¹, cujo tema será retomado no capítulo 4.

A prerrogativa do empregador de tendência de impor restrições, condutas e regras de comportamentos aos seus empregados portadores da tendência abrangem toda a relação de emprego, a saber: (a) fase pré-contratual; (b) fase contratual; e (c) fase pós-contratual.

(a) A fase pré-contratual tem como finalidade aferir as habilidades profissionais dos candidatos ao emprego, no intuito de permitir à empresa verificar se o candidato é apto para preenchimento do posto de trabalho ofertado¹⁷².

A regra geral é a de que é vedado ao empregador realizar qualquer tipo de tratamento diferenciado com fulcro em questões discriminatórias, não podendo exigir

¹⁶⁹ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2013. p. 509.

¹⁷⁰ VAL TENA, p. 190.

¹⁷¹ VAL TENA, p. 190.

¹⁷² ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Direitos da Personalidade do Trabalhador e Poder Empregatício. São Paulo: LTr, 2013. p. 158.

determinadas características de seus candidatos, tampouco formular perguntas relacionadas a questões de foro íntimo. A proteção concedida nesta fase tem por escopo garantir que os candidatos não sofram qualquer tipo de discriminação em razão de sexo, raça, religião, ideologia, etc., cujas questões são irrelevantes para a consecução do cargo ofertado.

No entanto, nas Organizações de Tendência a regra geral é relativizada, sendo concebível que algumas liberdades fundamentais dos candidatos possam sofrer restrições, no intuito exclusivo de garantir a integral consecução dos objetivos da Organização contratante.

Assim, os direitos expostos no capítulo primeiro, em especial a liberdade religiosa, liberdade de expressão e de objeção de consciência se invertem, de modo a se tornarem questões decisivas para a contratação ou não de um candidato.

Neste aspecto e, contanto que exista uma razão sólida, razoável e proporcional, entende-se que o empregador terá legitimidade de impor determinadas condições aos candidatos, realizar perguntas acerca de sua ideologia, descartar candidatos que expressem opinião divergente da doutrina seguida por aquela organização, etc., sem que isto configure abuso ao poder do empregador.

Exemplificando, uma Igreja Evangélica que esteja realizando entrevistas para contratação de um diretor de comunicação evidentemente que irá entrevistar apenas pessoas que comunguem da religião evangélica. Trata-se de uma restrição ao direito de liberdade de consciência do candidato, em prol da garantia de atingimento da finalidade da organização em sua máxima medida, ou seja, exteriorização da ideologia para o mundo.

Como se observa, questões de foro íntimo do candidato que não teriam qualquer relevância para uma empresa convencional, nas Organizações de Tendência são essenciais, não podendo ser ignoradas pelos contratantes.

Registre-se, de toda sorte, que deve haver proporcionalidade entre o objetivo do empregador ao fiscalizar as condutas de seus empregados ou impor determinadas restrições com o sacrifício de um determinado bem jurídico, para que a conduta do empregador de tendência seja legítima.

(b) Relativamente ao período contratual, a principal consequência é o controle que o empregador de tendência exerce sobre a vida extra laboral do empregado, ou seja, fora do ambiente e do horário de trabalho.

Assim como no período anterior, a regra geral é a de que o poder empregatício não confere legitimidade para que o empregador engendre na vida privada de seus empregados e, desta forma, desde que as atividades do empregado não repercutam negativamente no seu contrato de emprego, o poder empresarial não tem alçada para impor sua autoridade¹⁷³.

Ocorre que, nas Organizações de Tendência existe uma forte carga de princípios ideológicos que são inerentes à própria organização, de tal sorte que, a depender da atividade que o empregado execute, a sua imagem reflete a própria organização, a tal ponto que ele se torna, para a sociedade, o símbolo daquela organização. A respeito do assunto, explica Raquel Tavares dos Reis¹⁷⁴ que:

[...] há, na verdade, que reconhecer que o princípio da irrelevância da vida privada e das convicções políticas e ideológicas do trabalhador se inverte nas organizações de tendência de modo a tornar igualmente decisiva como justa causa de despedimento a não conformidade do trabalhador de tendência aos imperativos de ordem ideológica da sua empregadora.

A título de exemplo, um empregado de uma organização religiosa responsável por transmitir recados aos fiéis antes da realização de cultos e conceder entrevistas para jornais e revistas de grande circulação divulgando os ideais da religião, com o tempo passa a representar a própria organização.

Este empregado vira um símbolo ou a imagem da própria igreja, de tal forma que, quando ele frequenta locais públicos as pessoas o veem não como um simples empregado da igreja, mas, sim, como a própria igreja, se tornando a extensão daquele ambiente sagrado.

Nesta situação hipotética, imagine-se que o empregado é visto, em um local público e fora da sua jornada de trabalho se envolvendo em uma violenta discussão de trânsito. Dramatizando a situação, e se algum repórter de plantão tirasse uma foto deste exato momento, qual o reflexo que esta conduta teria para a igreja como um todo? O que os adeptos da ideologia iriam pensar ao verem que aquela pessoa que eles tanto simpatizavam é, na verdade, um hipócrita que não vive aquilo que defende?

¹⁷³ ALVARENGA, 2013, p. 283.

¹⁷⁴ REIS, 2001, p. 106.

Outro exemplo é o de um diretor de uma igreja que é visto se relacionando com uma mulher casada. É evidente que este comportamento vai de encontro às regras de fé da organização, colocando em risco a pureza doutrinal, sendo potencial fator de desunião da própria membresia.

Parece razoável que uma Igreja exija dos seus empregados uma conduta ilibada, uma vida de acordo com os padrões de ética e moral da instituição, fruto da autonomia da própria instituição que estabelece que “uma igreja deve também ter suas leis, para estabelecer o número e o lugar das reuniões, para prescrever condições com o fim de admitir ou excluir membros, para regulamentar a diversificação de funções, a conduta ordenada de seus negócios e assim por diante”¹⁷⁵. A respeito John Locke¹⁷⁶ afirmava que:

[...] nenhuma igreja se acha obrigada, pelo dever de tolerância, a conservar em seu seio uma pessoa que, mesmo depois de admoestada, continua obstinada a transgredir as leis estabelecidas por essa sociedade. Pois, se forem infringidas com impunidade, a sociedade se dissolverá, desde que elas compreendem tanto as condições da comunhão como também o único laço que une entre si a sociedade.

É evidente que tais condutas repercutem de forma negativa para a Organização e, é por este fundamento que se admite, dentro deste tipo de ambiente laboral, que o empregador de tendência adentre na vida extra laboral de seus empregados, exigindo o cumprimento de determinados padrões de vida que se assemelham aos ideais daquela organização.

Em havendo descumprimento pelo empregado de tendência, admite-se a rescisão do contrato de emprego por justa causa, conforme o entendimento majoritário dos países europeus, o que será demonstrado no capítulo 3.

(c) Por fim, na fase pós-contratual, se reflete na preocupação de toda empresa, seja de tendência ou não, em construir uma boa imagem perante a sociedade e seus consumidores¹⁷⁷. Em razão disto, ainda que rescindido o contrato de emprego, permanecem entre as partes a obrigação de sigilo, de lealdade e de boa-fé contratual.

¹⁷⁵ LOCKE, John. Carta acerca da Tolerância. São Paulo: Victor Civita, 1983. p. 7.

¹⁷⁶ LOCKE, 1983, p. 8.

¹⁷⁷ ALVARENGA, 2013, p. 407.

Constatando o descumprimento do empregado de tendência em qualquer dos deveres elencados, poderá o empregador ingressar com uma demanda pleiteando por uma reparação civil.

Insta salientar que, em todas as três fases contratuais, os poderes concedidos aos empregadores de tendência que sacrificam direitos dos seus empregados portadores de tendência devem ser limitados pela análise do acaso, em especial à luz dos princípios da razoabilidade, proporcionalidade e ponderação, no intuito de verificar se a restrição foi realizada em uma medida rigorosamente simétrica com respeito ao fim ideológico perseguido pela Organização¹⁷⁸. Em havendo excessos, a restrição poderá ser considerada ilegítima, passível de indenização.

2.5 Normatização das Organizações de Tendência

As Organizações de Tendência não são objeto de previsão legal dentro do ordenamento jurídico brasileiro, não sendo o intuito deste estudo analisar sua possível aplicabilidade no Brasil. No entanto, os Tribunais Regionais do Trabalho vêm se deparando com a questão com cada vez mais frequência, proferindo decisões conflitantes e gerando insegurança jurídica, o que será analisado no Capítulo 4.

De modo diverso, na União Europeia o conceito é bem definido, e sua aplicação pelos Estados-Membros ocorre sem maiores dificuldades, muito em razão da existência de duas Diretivas que os norteiam acerca da aplicação do tema.

A primeira Diretiva, número 94/45/CE do Conselho de Setembro de 1994, é vanguardista no que concerne a regulamentação legal do conceito porque passou a autorizar que as empresas com orientação ideológica (organizações de tendência) adotassem disposições especiais em favor da organização, contanto que tais disposições assegurassem um melhor desempenho para elas¹⁷⁹. Para melhor compreensão da disposição legal, segue reprodução do artigo 8, inciso terceiro, da Diretiva¹⁸⁰:

¹⁷⁸ ROJAS RIVERO, 1991, p. 212.

¹⁷⁹ WINTER, Luís Alexandre Carta; PRIGOL, Natalia Munhoz Machado. Empresa de Tendência: um estudo comparado entre o Mercosul e a União Europeia. *In*: Revista da Faculdade de Direito da UFRGS, número 36, 2017, 184-205. p. 188.

¹⁸⁰ UNIÃO EUROPEIA. Diretiva 92/45/CE do Conselho de 22 de Setembro de 1994, relativa à instituição de um conselho de empresa europeu ou de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária. Disponível em: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX%3A61995CJ0314>. Acesso em 27/02/2018.

Cada Estado-membro pode adotar disposições especiais a favor da direção central das empresas estabelecidas no seu território que tenham direta e principalmente finalidades de orientação ideológicas relacionadas com a informação e a expressão de opiniões, desde que, à data de adoção da presente diretiva, essas disposições especiais já existam na legislação nacional.

O referido instrumento foi o primeiro em sede de União Europeia a tratar das Organizações de Tendência e as regulamentar, ainda que de forma incipiente.

Aproximadamente seis anos após a publicação da referida Diretiva é publicada uma nova Diretiva no intuito de regulamentar o conceito de forma mais concreta.

A segunda Diretiva, número 2000/78/CE do Conselho de 27 de novembro de 2000, em que pese coibir manifestações discriminatórias dentro do ambiente de trabalho, autoriza o tratamento diferenciado pelo empregador quando, em razão da natureza da atividade profissional, essa característica seja um requisito essencial e determinante para o exercício da atividade, e desde que o objetivo com o tratamento diferente seja legítimo e o requisito proporcional. É esta a redação do artigo 4 da referida Diretiva¹⁸¹, a seguir reproduzido:

1. Sem prejuízo do disposto nos n.º 1 e 2 do artigo 2º, os Estados-Membros podem prever que uma diferença de tratamento baseada numa característica relacionada com qualquer dos motivos de discriminação referidos no artigo 1º não constituirá discriminação sempre que, em virtude da natureza, da atividade profissional em causa ou do contexto da sua execução, essa característica constitua um requisito essencial e determinante para o exercício desta atividade, na condição de o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional. 2. [...] No caso das atividades profissionais de igrejas e de outras organizações públicas ou privadas cuja ética seja baseada na religião ou em convicções, uma diferença de tratamento baseada na religião ou nas convicções de uma pessoa não constitua discriminação sempre que, pela natureza dessas atividades ou pelo contexto da sua execução, a religião ou as convicções constituam um requisito

¹⁸¹ UNIÃO EUROPEIA. Diretiva 2000/78/CE do Conselho de 27 de Novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional. Disponível em: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0078>. Acesso em 27/02/2018.

profissional essencial, legítimo e justificado no âmbito da ética da organização.

Conforme se analisa, as Diretivas elucidam com clareza o conceito, o que fez com que o tratamento do tema em sede de União Europeia fosse uniformizado, garantindo uma maior segurança jurídica, engajamento entre os países e harmonização das decisões proferidas.

Como as Diretivas gozam de efeito vinculante perante os Estados-Membros, não há obrigatoriedade que a legislação interna de cada país legisle acerca da matéria. No entanto, existem alguns Estados-Membros que dispenderam especial atenção ao tema, promulgando leis e criando precedentes jurisprudenciais importantes, conforme se demonstrará a seguir (capítulo 3).

3 O ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL EUROPEU E MERCOSULINO ACERCA DAS ORGANIZAÇÕES DE TENDÊNCIA CONFESSIONAIS

O escopo do trabalho é analisar o instituto jurídico das Organizações de Tendência de cunho religioso, e este capítulo se destina a demonstrar como a matéria tem sido apreciada pelos Tribunais Europeus e Mercosulinos.

Na primeira parte do capítulo serão analisados julgados proferidos por Tribunais Europeus que aplicaram o conceito, trazendo seus fundamentos no intuito de demonstrar como o tema é tratado na prática.

Na segunda parte, será verificado como as organizações de tendência vem sendo tratadas pelos países Mercosulinos, notadamente a Argentina, o Uruguai e o Paraguai, para demonstrar que, até o momento, pouquíssimos Tribunais o utilizaram para fundamentar suas decisões.

3.1 Julgados proferidos em sede de União Europeia envolvendo Organizações de Tendência confessionais

Verificar-se-á que a aplicação das Organizações de Tendência pelos Tribunais Europeus e pela Corte Europeia de Direitos Humanos ocorre de forma perfeita e sem grandes esforços, fruto de um longo período de maturação do tema que começou por volta dos anos sessenta na Alemanha, e que mais tarde corroborou em sua normatização à nível de União Europeia com as duas Diretivas mencionadas no capítulo anterior.

Inclusive, quando se analisa os julgados mais recentes é possível verificar que existe uma tendência natural de que a aplicação do conceito seja cada vez mais abrangente e elástica, o que significaria autorizar que não apenas os empregados que são os portadores de tendência possam sofrer restrições aos seus direitos, mas todos aqueles que estariam veiculados de alguma forma à Organização teriam o dever de zelar pela imagem dela, devendo ter comportamentos que se assemelham aos ideais por ela promovidos.

Em que pese a análise ser descritiva, os julgados serão expostos e, após, serão tecidas algumas considerações a respeito dos mesmos, no intuito de auxiliar o leitor na compreensão do tema.

3.1.1 Alemanha

Na Alemanha, berço das Organizações de Tendência, a aplicação do conceito ocorre de forma quase que automática pelos juízes e, para demonstrar isto, foram selecionados três julgados de diferentes épocas: (i) o primeiro de 1986, (ii) o segundo de 2002, (iii) o terceiro de 2011, possibilitando verificar a evolução do tratamento do instituto.

Não é demais ressaltar que a facilidade com a aplicação decorre da normatização do conceito que seu deu através da lei de 04 de Fevereiro de 1920, a qual reconheceu o direito de gozar de um regime jurídico particular a todos os entes que exerciam atividades intimamente conectadas com a busca de um ideal¹⁸². Não obstante isto, foi através de um julgado que o conceito das Organizações de Tendência surgiu.

(i) O primeiro caso, de 1986, envolveu um ex-empregado, Maximilian Rommelfanger, que moveu uma Reclamatória Trabalhista contra seu ex-empregador, Hospital Fundação Católica Romana, sob o fundamento de que sua dispensa havia sido discriminatória, fundada em questões religiosas¹⁸³.

Em apertada síntese, o reclamante, assistente de médico, foi empregado do Hospital Fundação Católica Romana, na cidade de Essen, na Alemanha. O contrato de emprego celebrado estabelecia que a relação empregatícia deveria ser governada de acordo com as diretrizes estipuladas pela organização hospitalar católica.

Dentre as diretrizes dispostas no referido contrato, destacam-se as seguintes:

- (a) todos os empregados devem praticar seus serviços com lealdade e devem ter um comportamento dentro e fora de sua vida profissional de acordo com os princípios cristãos;
- (b) ambas as partes poderão encerrar o contrato acaso haja violação aos preceitos da religião católica.

Após o início das atividades, o reclamante assinou uma carta que foi endereçada ao editor de uma revista de circulação semanal, “Stern”, publicada pelo periódico. No conteúdo da carta eram tecidas críticas a atitudes de renomados profissionais do ramo hospitalar com relação a legislação do aborto que estabelecia que o ato realizado por um médico apenas não seria crime caso houvesse o consentimento da

¹⁸² SORDA, 2015, p. 83.

¹⁸³ UNIÃO EUROPEIA. The European Commission of Human Rights. Application n. 12242/86, by Maximilian ROMMELFANGER against Federal Republic of Germany, 6 september 1989. Disponível em: <http://echr.ketse.com/doc/12242.86-en-19890906/view/>. Acesso em 27/02/2018.

grávida e antes das doze primeiras semanas contados da concepção, ou, havendo risco de vida. Noutras palavras, de acordo com a lei o aborto era considerado crime.

Na carta os autores teciam críticas diretas a conservadores religiosos que atacavam a legislação e afirmavam que em um país rico como a Alemanha era um absurdo que uma mulher grávida fosse obrigada a manter uma gravidez indesejada.

Quatro meses após a publicação da carta pela revista o reclamante foi notificado de que o seu contrato de emprego havia sido encerrado. A rescisão foi fundamentada no seguinte sentido: as opiniões contidas na carta publicada pela revista de grande circulação vão de encontro com a opinião da igreja católica com relação ao aborto.

Pouco tempo depois, o empregado concedeu uma entrevista ao vivo para um jornal de grande circulação onde novamente defendeu o aborto e ratificou as opiniões contidas na carta, oportunidade em que recebeu uma nova notificação da empregadora, por ter expressado opiniões que ele sabia que iam de encontro com os preceitos e valores da igreja católica.

Irresignado com a rescisão do contrato, o empregado ajuizou duas Reclamatórias Trabalhistas, cada qual para uma notificação recebida.

A primeira ação foi julgada procedente em primeiro grau, tendo sido declarada a nulidade da dispensa sob o fundamento de que a assinatura da carta foi um ato realizado pelo empregado fora do ambiente e do horário de trabalho.

O hospital empregador recorreu da decisão, tendo o Tribunal negado provimento ao recurso entendendo que: (a) a atitude de rescindir o contrato foi desproporcional com relação ao ato praticado pelo empregado; (b) como assistente de médico (trainee), o seu interesse de manter o empregado tinha prioridade sobre o direito do empregador; (c) a atitude do reclamante era perdoável; (d) as críticas tecidas na carta não eram direcionadas ao hospital empregador, mas sim contra representantes das comissões de médicos.

Em terceira instância o empregador não logrou êxito em reformar a decisão.

Já a segunda ação, que tinha por objeto a segunda notificação de rescisão de contrato recebida, teve um desfecho completamente diferente. Em primeiro e segundo grau a decisão foi no sentido de que a rescisão do contrato era desproporcional e que, portanto, deveria ser considerada nula de pleno direito, tal qual havia sido julgada a primeira ação.

O hospital reclamado recorreu à Corte Constitucional Federal, onde logrou êxito em reformar a decisão. Referido órgão entendeu que os órgãos julgadores anteriores não haviam levado em consideração o princípio da autonomia das igrejas. Afirmaram que, de acordo com a lei eclesiástica, o aborto é um grave crime que leva a excomunhão automática, conforme prevê o Código Canônico.

Com base neste fundamento, e justificando que era a lei da igreja que os julgadores deveriam ter utilizado para julgar o caso, declarou válida a dispensa pela empregadora, cuja decisão transitou em julgado.

Irresignado com a decisão proferida, o empregado então recorreu a Comissão Europeia de Direitos Humanos, alegando que houve violação ao seu direito de liberdade de expressão. Referido órgão julgou improcedente o pedido instaurado pelo empregado, porque, como ele estava inserido em uma organização que se baseava em certas convicções religiosas, ele não poderia exercer o seu direito a liberdade de expressão de forma plena, tendo a decisão transitado em julgada.

Este é um dos primeiros julgados com repercussão mundial acerca do tema, e que se tornou precedente jurisprudencial para tantos outros casos semelhantes.

(ii) Em uma outra Reclamatória Trabalhista mais recente, datada de 2002, o Tribunal do Trabalho da Alemanha foi instado a proferir decisão em uma ação ajuizada por uma ex-empregada, professora, contra sua ex-empregadora, um centro de assistência à infância administrado por uma paróquia protestante, sob o fundamento de que sua dispensa havia sido discriminatória¹⁸⁴.

Em apertada síntese, a requerente, de religião protestante, foi admitida pela paróquia protestante para lecionar as crianças a língua inglesa. No contrato de emprego, em seu preâmbulo, havia uma cláusula que especificava que as aulas de inglês deveriam ter como missão a proclamação do evangelho protestante.

Após a contratação da ora reclamante, a reclamada tomou conhecimento de que a mesma era membro da Igreja Universal e que oferecia cursos introdutórios sobre a religião naquela organização, razão pela qual a reclamada optou por rescindir o contrato de emprego.

¹⁸⁴ UNIÃO EUROPEIA. Cour Européenne des Droit de L'Homme. Cinquième Section, Affaire Siebenhaar c. Allemagne (requête n. 19.136/2002). Strasbourg, 01/02/2011. Disponível em: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:KP_vZf5Kfe0J:hudoc.echr.coe.int/webservices/content/pdf/001-103236%3FTID%3Dthkbhnilzk+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br. Acesso em 27/02/2018.

Indignada com a dispensa, a empregada ajuizou uma Reclamatória Trabalhista contra sua ex-empregadora, alegando que sua dispensa havia sido discriminatória e pleiteando por uma indenização e/ou reintegração no cargo outrora ocupado.

O Tribunal do Trabalho alemão rejeitou o pedido da requerente, julgando improcedente a demanda sob o fundamento de que a ex-empregada violou o dever de lealdade contratual na medida em que não observou as cláusulas previstas no contrato de emprego e os preceitos da empregadora, Igreja Protestante, dispostos nos regulamentos da mesma.

Entendeu o Tribunal, ainda, que a ex-empregada não tinha o direito de participar e/ou pertencer a outra religião cujos princípios estivessem em contradição com a missão da Igreja Protestante, e que a empregadora poderia exigir determinadas condutas de seus empregados, fossem elas dentro ou fora do ambiente de trabalho, no intuito de proteger a imagem da organização.

Diante dos fatos e, considerando que a atitude da ex empregada de lecionar outros cursos na Igreja Universal, além de ter anunciado externamente que comungava daquela religião, lançou dúvidas sobre a sua lealdade perante a então empregadora, tendo entendido o Tribunal que a dispensa não havia discriminatória.

Irresignada, a ex-empregada interpôs recurso perante o Tribunal de Recurso Laboral, o qual fora provido, reformando-se a sentença proferida pelo juiz de primeiro grau, entendendo que não houve uma violação grave das obrigações de lealdade passíveis de ameaçar seriamente a credibilidade da ex-empregadora, na medida em que não haviam provas nos autos de que a ex-empregada lecionava para as crianças da Igreja Protestante os preceitos da Igreja Universal.

Diante da referida decisão, a ex-empregadora interpôs recurso ao Tribunal Federal do Trabalho, o qual fora provido para o fim de anular a decisão proferida pelo Tribunal Recursal e manter a decisão proferida pelo juízo de primeiro grau.

De acordo com o Tribunal Federal, o fato da ex-empregada oferecer cursos introdutórios junto a Igreja Universal, além de ser indicada nos formulários de inscrição como professora responsável naquela organização, é considerado como uma violação gravíssima das obrigações de lealdade contratual.

Registrou, inclusive, que a ex-empregada havia omitido da então empregadora que prestava serviços à Igreja Universal, o que corrobora a tese de que houve a violação dos deveres de lealdade.

Da decisão, a ex-reclamante interpôs um novo recurso ao Tribunal Constitucional Federal, alegando que houve violação à liberdade de crença, de consciência e de profissão, ao qual fora negado seguimento.

O caso, então, foi levado a Corte Europeia de Direitos Humanos pela ex-empregada, que alegava violação ao artigo 9 da Convenção, o qual estabelece que todos têm direito à liberdade de pensamento, de consciência, de expressão e de religião.

Em sua decisão, a Corte ponderou acerca dos seguintes pontos: (i) que o artigo 9 da Convenção – liberdade religiosa – deve ser interpretado à luz do artigo 11, que protege a liberdade associativa contra qualquer interferência injustificada do Estado; (ii) que a reclamante não poderia pertencer ou participar de uma organização cujos objetivos estavam em conflito com a missão da Igreja Protestante, porque tal atitude poderia lançar dúvidas sobre sua lealdade contratual; (iii) que o fato de pertencer à Igreja Universal poderia colocar em risco a credibilidade da Igreja Protestante empregadora; (iv) que a ex-empregada tinha ou, ao menos, deveria ter conhecimento de que a sua participação na Igreja Universal era incompatível com o serviço que se obrigava a prestar junto a Igreja Protestante; (v) que as obrigações de lealdade impostas pela Igreja Protestante eram aceitáveis e razoáveis porque se destinavam a preservar a credibilidade da Organização perante o público e os pais dos filhos que frequentavam a escola.

O pedido da ex-empregada foi então julgado improcedente em 2011, tendo sido mantida a decisão proferida na Alemanha em primeiro grau.

Este segundo julgado já demonstra uma maior maturidade no tratamento do tema, fruto de um processo de evolução do conceito e da promulgação das Diretivas Europeias, que ocorreram em 1994 e 2000.

(iii) Por fim, passa-se a análise da terceira Reclamatória Trabalhista, datado de 2010, movida por um ex-empregado, M. Michael Heiz Ogst, contra sua ex-empregadora, Igreja de Jesus Cristo dos Santos do Últimos Dias, sob o fundamento de que sua dispensa fora discriminatória¹⁸⁵.

¹⁸⁵ UNIÃO EUROPEIA. Cour Européenne Des Droits De L'Homme. Cinquième Section. Affaire Obst c. Allemagne (Requête n. 425/03). Strasbourg, 23 septembre 2010. Disponível em: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:VI08Df->

Resumidamente, o reclamante em 1980 contraiu núpcias sobre o rito mórmon, tendo sido empregado pouco tempo depois, oportunidade em que exerceu diversas funções e, em 1986 fora promovido a diretor do departamento de relações públicas da Europa.

No seu contrato de emprego havia cláusula de comportamento que dispunha (tradução livre): “*O empregado tem conhecimento dos princípios essenciais da Igreja. Ele deve se abster de fazer comunicados ou ter comportamentos que possam colocar em risco a reputação ou os princípios da Igreja. Ele se obriga a observar os elevados princípios morais. Ele se compromete a se abster de fumar, de beber álcool ou café, ainda que em grãos, ou de consumir drogas dentro da Igreja ou em suas proximidades, bem como em eventos e viagens profissionais. Em caso de descumprimento grave, o empregador poderá dispensá-lo sem aviso prévio*”¹⁸⁶.

Em meados de dezembro de 1993, o então empregado solicitou ao seu Bispo uma ajuda pastoral, ocasião em que o confidenciou que o seu casamento estava em ruínas e que ele havia mantido relações sexuais com uma outra mulher.

O Bispo o aconselhou a tratar do assunto com o Presidente de área, afirmando que se o empregado não o fizesse, ele mesmo iria relatar sobre as declarações feitas ao responsável. O empregado não tratou do assunto com o Presidente de Área e, pouco tempo depois, foi dispensado por justa causa, tendo posteriormente sido excomungado por conta de um processo disciplinar interno instaurado para verificar a veracidade das declarações.

Discordando da dispensa, o ex-empregado ajuizou uma Reclamatória Trabalhista arguindo ter sido vítima de discriminação, a qual fora julgada procedente em

[VE_AJ:hudoc.echr.coe.int/app/conversion/pdf/%3Flibrary%3DECHR%26id%3D001-100463%26filename%3D001-100463.pdf%26TID%3Dwvrsrbsqbhh+%&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br](http://www.echr.coe.int/app/conversion/pdf/%3Flibrary%3DECHR%26id%3D001-100463%26filename%3D001-100463.pdf%26TID%3Dwvrsrbsqbhh+%&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br). Acesso em 27/02/2018.

¹⁸⁶ UNIÃO EUROPEIA. Cour Européenne Des Droits De L’Homme. Cinquième Section. Affaire Obst c. Allemagne (Requête n. 425/03). Strasbourg, 23 septembre 2010. « L’employé a connaissance des principes essentiels de l’Eglise. Il doit s’abstenir de communications ou de comportements après à nuire à la réputation de l’Eglise ou à mettre en question ces principes. Il s’engage en particulier à observer des principes moraux élevés. Il s’engage à s’abstenir de fumer, de boire de l’alcool ou du café en grains ou de consommer des stupéfiants dans le locaux de l’Eglise et à proximité de ceux-ci, ainsi que lors des déplacements ou événement professionnels. En cas de manquement grave, l’employeur peut prononcer un licenciement sans préavis ». Disponível em: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:VI08Df-VE_AJ:hudoc.echr.coe.int/app/conversion/pdf/%3Flibrary%3DECHR%26id%3D001-100463%26filename%3D001-100463.pdf%26TID%3Dwvrsrbsqbhh+%&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br. Acesso em 27/02/2018.

primeiro grau, tendo o juiz entendido que a dispensa fora uma sanção desproporcional, considerando que o empregado havia solicitado uma ajuda pastoral para salvar o seu casamento.

A Igreja interpôs recurso perante o Tribunal de Apelação do Trabalho Alemão, ao qual fora negado provimento sob o fundamento de que, em que pese o adultério ser considerado um grave pecado de acordo com os ideais da religião mórmon, o empregado havia confidenciado ao seu bispo os problemas do matrimônio no intuito de buscar uma ajuda pastoral, e que as informações repassadas ao superior eram sigilosas e deveriam ser guardadas como segredo pastoral e não repassadas a terceiros.

Em terceira e última instância, a Igreja logrou êxito em reformar as decisões de procedência, em acórdão proferido pela Corte Federal do Trabalho Alemã que cassou a sentença e o acórdão anteriores.

Para a Corte Federal, a atitude do empregado violou as obrigações dispostas no contrato de emprego, razão pela qual a dispensa era legítima. Afirmou que os tribunais anteriores deveriam ter observado os princípios morais da Igreja para verificar se havia um motivo importante que justificasse a dispensa.

Asseverou que a Igreja demanda de seus empregados o respeito aos princípios de fidelidade ao casal, e que tal exigência não gera uma contradição na ordem jurídica interna, notadamente porque se trata de um princípio de grande importância também para as outras religiões mundiais, em especial o catolicismo e o judaísmo.

Para a Corte Federal do Trabalho, a dispensa por justa causa era igualmente necessária para preservar a credibilidade da Igreja Mórmon, a qual fora ameaçada em especial por conta do cargo de Diretor ocupado pelo empregado, que tinha como missão motivar e orientar aproximadamente 170 colaboradores.

Considerou também que o ensinamento da fidelidade absoluta é um princípio fundamental essencial para a Igreja e que se torna difícil zelar pela imagem da mesma se uma pessoa que prega e exterioriza tal princípio em nome da organização não o faz em sua vida particular.

Ademais, constou na decisão que não era crível exigir o sigilo do Bispo ou da própria Organização no que concerne a ocorrência do adultério, sob pena de se denegrir a imagem da Igreja, até porque não é possível presumir o silêncio da esposa ou da parceira em um futuro.

O empregado ajuizou recurso perante a Corte Constitucional Federal, ao qual fora negado seguimento e, por fim, ajuizou reclamação perante a Corte Europeia de Direitos Humanos, arguindo a violação ao seu direito a vida privada e a inadequada ingerência do empregador em tal esfera.

Referida ação fora julgada improcedente sob o fundamento de que a exigência da Igreja no que concerne a fidelidade no casamento não está em contradição com os princípios fundamentais da ordem jurídica, e que a rescisão do contrato era uma medida necessária para preservar a credibilidade da Igreja Mórmon, ainda mais em razão do posto de trabalho ocupado pelo empregado.

Derradeiramente, afirmou que as obrigações de lealdade impostas ao empregado eram legítimas e aceitáveis, na medida em que objetivavam a preservação da imagem da organização e que, acaso o empregado adúltero não estivesse vinculado a uma organização religiosa e ocupando um cargo de proeminência, o adultério não seria uma causa de rescisão de contrato.

Este último caso possibilita concluir que cada vez mais os empregadores de tendência gozam de liberdade e autonomia para gerir o ambiente de trabalho tendencial, sendo analisadas questões que normalmente seriam desconsideradas caso não se tratasse de uma organização desta natureza.

Ressalta-se que o Tribunal, neste último caso, demonstra que não há necessidade que os fatos praticados pelos empregados de tendência que vão de encontro com os princípios de fé se tornem públicos para que uma dispensa por justa causa tenha fundamento. Ao contrário, basta a constatação de que há um perigo de dano à imagem da organização passível de trazer prejuízos das mais variadas ordens para que um empregado de tendência que tenha violado os seus deveres contratuais, de lealdade e de boa-fé veja o seu contrato rescindido.

Conforme se observa da evolução de tratamento do tema pelos órgãos do Poder Judiciário, a Alemanha aplica o conceito das Organizações de Tendência às organizações confessionais com maestria, sendo seus julgados verdadeiras fontes de conhecimento e estudo acerca do tema, possibilitando o aprofundamento da matéria.

Nada mais natural vez que a Alemanha é o berço do instituto jurídico das Organizações de Tendência, existindo inúmeros estudos destinados ao seu estudo que são referência à nível mundial, sendo o país mais avançado.

Assim como o país analisado, existem tantos outros países europeus que tratam do tema com igual maestria.

3.1.2 Espanha

Na Espanha, o instituto jurídico das Organizações de Tendência era pouco conhecido e estudado antes da publicação das duas Diretivas expostas no capítulo anterior (2). Um exemplo disto são os dois casos a seguir narrados, no qual o primeiro (a) foi julgado em 1985 – antes das Diretivas – e, o segundo (b), em 2004, após as Diretivas.

(a) O primeiro julgado, datado de 1985, instou o Tribunal Constitucional da Espanha a proferir decisão em uma Reclamatória Trabalhista movida por uma ex-empregada contra sua ex-empregadora, em razão da sua indignação com a dispensa por justa causa fundamentada na discordância com as regras da organização¹⁸⁷.

De forma resumida, a empregada reclamante prestava serviços como professora titular em uma escola privada, tendo tomado conhecimento de sua dispensa por justa causa através de uma notificação encaminhada pela escola (reclamada), na qual a empregadora expunha as causas que levaram a rescisão do contrato, sendo elas: (i) desconformidade da empregada com as normas de direção da empresa, o que implicou uma depreciação dos ideais de ensino da instituição e, (ii) exercício da atividade profissional realizado de maneira a violar a ideologia da instituição.

Em primeiro grau, a ação foi julgada procedente pelo Tribunal do Trabalho de Barcelona, em 1983, tendo sido declarada a nulidade da rescisão por ausência dos preenchimentos previstos em lei, sem fazer menção a questão ideológica, determinando-se a consequente reintegração da mesma no cargo de professora.

Irresignada e exauridas as vias recursais, a escola reclamada recorreu perante a Corte Constitucional Espanhola alegando que o Tribunal do Trabalho havia se omitido em relação a presença do elemento ideológico.

Em que pese as alegações da Escola no sentido de justificar que a dispensa havia sido realizada para proteger a própria imagem da instituição, a Corte Constitucional

¹⁸⁷ ESPANHA. Tribunal Constitucional. Sentencia 47/1985, de 27 de marzo. Pilar Sala Ribalta y la Compañía de María Nuestra Señora, Colegio Lestonnac. Disponível em: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:DXafAtRtkowJ:lawcenter.es/w/blog/view/13728/sentencia-del-tribunal-constitucional-471985-de-27-de-marzo-de-1985+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>. Acesso em 27/02/2018.

entendeu que a simples desconformidade da professora com relação a ideologia da organização não poderia ser causa de rescisão do contrato de emprego visto que a professora não exteriorizou seu pensamento enquanto estava no exercício de suas atividades dentro da escola, determinando-se a reintegração da reclamante ao cargo.

Extrai-se da leitura do acórdão acima que, apesar da Escola empregadora fundamentar a dispensa no fato de que a rescisão era necessária para garantir a proteção da imagem da Organização, os órgãos julgadores não levaram tal fato em consideração, se atendo a aplicar a legislação antidiscriminatória vigente de forma literal e quedando-se silente em analisar que o caso concreto carecia de um estudo mais ponderado.

Este era o cenário anterior a publicação das Diretivas dentro dos Tribunais Espanhóis, sendo raro encontrar decisões que entendiam de forma diversa do caso acima. No entanto, após a publicação das Diretivas o panorama se alterou radicalmente no que concerne ao estudo e aplicação das Organizações de Tendência, sendo que atualmente o país trata o assunto de forma harmoniosa e sem maiores dificuldades, havendo diversos juristas que destinam seus estudos ao tema.

Fruto deste amadurecimento é o caso a seguir exposto, que permite ao leitor uma compreensão maior acerca da matéria.

(b) Em 2004, o Tribunal Europeu de Direitos Humanos foi instado a proferir uma decisão em uma Reclamatória Trabalhista que envolveu uma Organização de Tendência de natureza confessional.

A ação foi ajuizada pelo espanhol José Antônio Fernández Martínez contra o Reino da Espanha¹⁸⁸. De forma sucinta, em 1961 o demandante foi ordenado sacerdote e, em 1984 requereu ao Vaticano a dispensa do voto de celibato, cujo pedido não obteve resposta.

No ano seguinte contraiu núpcias, tendo concebido com sua esposa cinco filhos. Em 1991, foi contratado pelo Instituto Público da Comunidade Autónoma de Murcia para lecionar religião e moral católica, sendo que referido contrato de empregado era anual e renovável.

¹⁸⁸ UNIÃO EUROPEIA. Tribunal Europeu de Derechos Humanos, Gran Sala. Asunto Fernández Martínez e. España. Demanda n. 56080/07. Estrasburgo, 2014. Disponível em: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:q-v2pMX3P04J:https://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/pdf/%3Flibrary%3DECHR%26id%3D002-3552%26filename%3D002-3552.pdf%26TID%3Dthkbhnlzk+&cd=2&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>. Acesso em 27/02/2018.

Ao longo da relação contratual participou ativamente de movimentos e publicou artigos que defendiam o “pró-celibato opcional”, além de expor abertamente sua situação familiar de sacerdote casado e pai de família, inclusive concedendo entrevistas a respeito do assunto.

Posteriormente, em 1997, a solicitação de dispensa do celibato do demandante foi aceita, isentando-o das obrigações e o retirando a condição clerical. Ocorre que, sem a condição clerical o demandante não mais poderia ensinar religião católica em estabelecimentos públicos, tendo sido então dispensado.

O demandante se insurgiu contra a decisão de forma administrativa e judicial em nível nacional, alegando violação do seu direito à liberdade de expressão e crença, além de afronta ao seu direito à proteção da vida privada, todas sem sucesso, tendo o Tribunal Superior de Justiça de Murcia se pronunciado no sentido de que o vínculo estabelecido entre o professor e a Igreja se baseava em uma relação de confiança não sendo uma relação neutra¹⁸⁹, cabendo ao padre cumprir suas obrigações de acordo com o Código de Direito Canônico.

Irresignado com as decisões judiciais nacionais, ingressou com a demanda perante o Tribunal Europeu de Direitos Humanos, o qual tratou a questão como uma colisão de direitos, ponderando em sua decisão através da harmonização de direitos cinco questões principais, a seguir pontuadas:

(i) a interação entre a vida privada e a vida profissional no presente caso exige não apenas capacidades técnicas, mas também a capacidade de seguir a doutrina da igreja, criando assim um vínculo direto entre o comportamento da vida privada e da atividade profissional;

(ii) a opção escolhida pelo demandante para com a sua vida privada e familiar comprometeu gravemente as possibilidades de exercer sua atividade profissional específica;

(iii) não cabe ao Estado fazer prevalecer o direito do demandante a vida privada sobre os direitos da Igreja Católica, tanto que o princípio da autonomia religiosa

¹⁸⁹ Consta do julgado: “(...) La enseñanza en cuestión responde a la doctrina de una religión – La Católica (...) Por lo tanto el vínculo establecido entre el profesor y el Obispo se basa en una relación de confianza. Por tanto, no se está en presencia de una relación jurídica neutra, como podría ser la de un ciudadano sin más con los poderes públicos. Restringiendo todavía más el campo operativo, estamos situados en un punto fronterizo entre lo que es la pura dimensión eclesial y lo que es el comienzo, en su caso, de la relación laboral”.

proíbe o estado de obrigar uma comunidade religiosa de admitir ou dispensar um indivíduo;

(iv) a natureza do posto ocupado pelo demandante, professor de religião católica, é uma atividade crucial que exige do empregado uma obrigação de lealdade particular;

(v) o fato do demandante ter voluntariamente concedido entrevistas e posado para fotos com a família durante os movimentos que participou quebrou o vínculo de confiança especial que era necessário para cumprir as tarefas que lhe incumbia;

Em suma, o Tribunal Europeu de Direitos Humanos concluiu que não era irrazoável que a comunidade religiosa exigisse de seus professores de religião uma lealdade particular, na medida em que são considerados seus representantes e, assim sendo, a existência de divergências entre as ideias do empregado podem gerar um problema de credibilidade quando este milita ativa e publicamente contra os ideais daquela organização. Assim, a limitação do direito à vida privada do empregado não foi considerada desproporcional e, portanto, a dispensa foi legítima.

O julgado demonstra com clareza como os fundamentos para a decisão são construídos, quais os fatores que foram levados em consideração e como os direitos que estão em um mesmo nível de hierarquia são ponderados e restringidos para garantir o sucesso da Organização de Tendência, preservando a sua imagem e a sua credibilidade perante a sociedade.

Este julgado é considerado um importante precedente jurisprudencial envolvendo a Espanha, tendo servido de fundamento para tantos outros casos que, com características semelhantes, incitaram a expressa manifestação do Tribunal Europeu de Direitos.

Atualmente as Organizações de Tendência espanholas gozam de segurança jurídica e autonomia, usufruindo de um tratamento harmônico sempre que demandas trabalhistas são ajuizadas contra elas.

3.1.3 Itália

Na Itália, a aplicação do conceito ocorre também de forma natural dentro dos Tribunais do Trabalho, em razão da normatização do tema que ocorreu com a promulgação da Lei 108, de 11 de maio de 1990, que estabelece em seu artigo 4º que não

é considerada dispensa discriminatória aquela fundamentada em alguma ideologia, desde que realizada no seio de empresas que realizem atividades de natureza política, sindical, cultural, educacional ou religiosa, e desde que sem fins lucrativos¹⁹⁰.

No entanto, antes mesmo da publicação da referida lei o tema já era utilizado pelos julgadores como um fundamento para declarar a legalidade de dispensas por motivos de ideologia dentro de organizações de tendência.

Para demonstrar como se dá o tratamento do tema pelos Tribunais Italianos, foram selecionados dois julgados: **(i)** o primeiro de 1991 e, **(ii)** o segundo de 2009.

(i) O primeiro caso, do ano de 1991, instou a Corte de Cassação italiana a proferir uma decisão em uma Reclamatória Trabalhista ajuizada por uma ex-professora de religião contra sua ex-empregadora, Instituto Religioso Católico Dom Bosco, sob o fundamento de que sua dispensa por justa causa havia sido discriminatória¹⁹¹.

Em breves palavras, a professora fora contratada para lecionar aos alunos do Instituto católico, cujo contrato de emprego continha cláusula expressa no sentido de que a mesma deveria colaborar para o atingimento da finalidade pedagógica da organização de ensinar os ditames do catolicismo.

No curso do contrato de emprego, a empregada contraiu núpcias em uma cerimônia civil, dispensando a cerimônia religiosa.

O Instituto empregador tomou conhecimento do fato e optou por encerrar o vínculo empregatício por justa causa, sob o fundamento de que a professora havia violado as cláusulas contratuais que determinavam que a mesma deveria agir de tal forma a colaborar com a exteriorização e a defesa dos ideais do catolicismo e que, ao deixar de contrair o matrimônio em uma cerimônia religiosa, ignorou o vínculo sacramental defendido pela religião.

¹⁹⁰ ITALIA. Lei 108, de 11/05/1990, artigo 4º, tradução livre: “1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 3, le disposizioni degli articoli 1 e 2 non trovano applicazione nei rapporti disciplinati dalla legge 2 aprile 1958, n. 339. La disciplina di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge, non trova applicazione nei confronti dei datori di lavoro non imprenditori che svolgono senza fini di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto”. Disponível em: <http://www.di-elle.it/giurisprudenza/113-licenziamento/organizzazioni-di-tendenza/629-in-genere>. Acesso em 27/02/2018.

¹⁹¹ ITALIA. Corte di Cassazione, sentenza 21 novembre 1991, n. 12530. Licenziamento individuale di insegnante in istituto religioso cattolico a causa di matrimonio contratto con rito civile: il licenziamento è assistito da giusta causa. Disponível em: <http://www.di-elle.it/giurisprudenza/113-licenziamento/organizzazioni-di-tendenza/629-in-genere>. Acesso em 27/02/2018.

Em primeiro, a ação foi julgada procedente sob o fundamento de que a dispensa havia sido discriminatória, determinando a imediata reintegração da professora no cargo, bem como o pagamento de indenização por danos morais.

Insatisfeita com a decisão proferida, a empregadora interpôs recurso perante o Tribunal do Trabalho, arguindo a aplicação da Lei 108, artigo 4º, o qual fora provido, tendo sido reformada a decisão para declarar a legitimidade da dispensa proferida, cuja decisão fora confirmada pela Corte de Cassação que proferiu decisão diante do recurso interposto pela professora.

Referidas decisões foram fundamentadas no fato de que a professora de um Instituto Católico possui o papel de auxiliar na formação espiritual e cultural de seus alunos, o que é realizado não apenas enquanto está ministrando suas aulas, mas, principalmente, através de sua conduta e seu modo de viver, bem como ao respeito ao sacramento do matrimônio, fundado na indissolubilidade do vínculo, símbolo do dogma do catolicismo.

Entenderam os órgãos julgadores que, ao optar por não realizar um casamento religioso, a reclamante violou cláusulas contratuais que impunham a ela o dever de agir de acordo com os padrões estipulados pela religião, notadamente no que concerne ao casamento religioso.

Ainda, constou dos julgados que as organizações de ensino privadas são livres para estabelecer as obrigações e os direitos que serão impostos aos seus empregados, sendo legítima a estipulação de cláusulas contratuais como as do presente caso.

Os Tribunais também levaram em consideração o fato de que os pais dos alunos que matriculam seus filhos em escolas confessionais o fazem para que os seus herdeiros convivam com as crenças que eles comungam e acreditam que sejam as mais adequadas e, desta forma, uma professora de religião que ocupa um cargo de bastante relevância dentro deste tipo de escola e que deixa de viver de acordo com aquilo que prega coloca em dúvida a própria organização e abre espaço para questionamentos.

Por fim, entenderam que a professora teria o direito de contrair apenas o matrimônio civil na hipótese não estar vinculada a um contrato de emprego com uma organização católica, que publicamente defende que apenas com a cerimônia religiosa ocorre o sacramento do matrimônio.

Este primeiro julgado italiano é interessante para demonstrar a preocupação principal dos tribunais era a de preservar a imagem e a credibilidade da organização, que tinha como objetivo final a propagação de uma ideologia religiosa e, por conta disto, poderia exigir de seus empregados condutas que se assemelhassem aos seus ideais dentro e/ou fora do trabalho.

(ii) O segundo julgado selecionado chegou à Corte Europeia de Direitos Humanos em 2009, cujos fatos de forma muito sintética passa a expor¹⁹²: o reclamante, Lombardi Vallauri, fora admitido para trabalhar junto à reclamada, Universidade Católica do Sagrado Coração de Milão, para ministrar aulas de filosofia do direito. O contrato de emprego previa a renovação anual automática.

Em 1998, se candidatou para um novo curso para o ano acadêmico seguinte tendo sido informalmente entrevistado por um representante da empregadora duas semanas depois de sua inscrição, sendo que este procedimento fazia parte do processo seletivo.

Decorridos alguns dias, recebeu uma notificação da Congregação Católica de Educação comunicando que algumas posições do reclamante se opunham a doutrina católica e que, por conta disto e, priorizando o bem dos estudantes, o professor não deveria mais ensinar na Universidade.

No conteúdo da notificação havia menção expressa as cláusulas 44 e 45 do Estatuto da Universidade Católica do Sagrado Coração, que estabelecia que as atividades dos professores dentro da Universidade deveriam respeitar os princípios fundamentais católicos e que os professores titulares estariam subordinados à autoridade eclesiástica competente.

Irresignado, o professor interpôs todos os recursos na via administrativa no intuito de reverter a decisão da Universidade, sem ter logrado êxito, razão pela qual direcionou seu pleito para a Corte Europeia de Direitos Humanos.

Inobstante os esforços do professor, o mesmo não conseguiu reverter a decisão proferida administrativamente, tendo a Corte Europeia fundamentado sua decisão no seguinte sentido (tradução livre): “[...] em alguns estabelecimentos, a religião pode

¹⁹² UNIÃO EUROPEIA. Cour Europeenne des Droits de L’Homme. Deuxieme Section, Affaire Lombardi Vallauri c. Italie, Requête n.º 39128/05. Strasbourg, 20 octobre 2009. Disponível em: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:g5Q8MGxSXHAJ:unipd-centrodirittiumani.it/public/docs/VALLAURI_c._ITALIE.pdf+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br. Acesso em 27/02/2018.

constituir uma exigência profissional, em relação à ética da organização (de acordo com o parágrafo 23, do artigo 4º, da diretiva comunitária 78/2000/CE). Sobre estas condições, a Corte estima que a decisão da Universidade poderia ser fundamentada sobre um legítimo interesse de proteger o direito dos outros, que se manifesta através do interesse da Universidade de inspirar os seus ensinamentos de acordo com a doutrina católica”¹⁹³.

Observa-se com o julgado que prevaleceu o interesse do empregador de tendência de não aceitar um candidato que não compartilhasse dos mesmos ideais de fé da Universidade, com o objetivo de preservar a doutrina da religião através da qual toda a organização se sustenta.

O objetivo com a exposição deste segundo julgado foi o de demonstrar que a aplicação do conceito varia de modo e de intensidade a depender das circunstâncias do caso e do país julgador. Neste caso específico, a negativa de contratação de um professor de filosofia porque este possuía alguns pensamentos contra a doutrina religiosa pode parecer um pouco radical, na medida em que o professor reclamante pleiteava por um cargo de filosofia e, não, religião. No entanto, é importante ter em mente que sempre que se analisa o conceito das Organizações de Tendência é imprescindível considerar quais as condições de espaço e tempo em que se discute um caso específico.

No julgado mencionado dois fatores são essenciais: o fato de ser oriundo da Itália e o fato de se tratar de uma Universidade Católica. Não se nega que existe uma cultura religiosa muito mais arraigada no referido país do que em qualquer e, por conta disto, a dispensa é considerada legítima.

Se o mesmo caso ocorresse na Espanha, por exemplo, talvez a decisão teria sido diferente no sentido de que a atividade de professor de filosofia não ter relação com a religião.

¹⁹³ UNIÃO EUROPEIA. Cour Europeenne des Droits de L’Homme. Deuxieme Section, Affaire Lombardi Vallauri c. Italie, Requête n.º 39128/05. Strasbourg, 20 octobre 2009. Tradução livre: « Elle note aussi que, dans certains établissements, la religion peut constituer une exigence professionnelle, eu égard à l'éthique de l'organisation (voir, au paragraphe 23, l'article 4 de la directive communautaire, 78/2000/CE). Dans ces conditions, la Cour estime que la décision du Conseil de Faculté pouvait être considérée comme inspirée par le but légitime de protéger un « droit d'autrui », qui se manifeste dans l'intérêt de l'Université d'inspirer son enseignement de la doctrine catholique ». Disponível em: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:g5Q8MGxSXHAJ:unipd-centrodirittiumani.it/public/docs/VALLAURI_c._ITALIE.pdf+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br. Acesso em 27/02/2018.

Intentou-se demonstrar que a intensidade de aplicação do conceito varia de acordo com os países, mas existe consenso com relação a sua aplicabilidade nas relações empregatícias.

3.1.4 França

Na França, as Organizações de Tendência não possuem regulamentação própria no ordenamento jurídico interno, fato que não impediu o Poder Judiciário de utilizar o conceito em seus julgados, conforme de demonstrará através da análise de dois julgados selecionados, (i) o primeiro datado de 1986 e (ii) o segundo de 1991.

(i) Em 1986, a Corte de Cassação francesa foi acionado a proferir uma decisão em uma Reclamatória Trabalhista movida por um ex-empregado, professor de história de igreja moderna, contra sua ex-empregadora, Faculdade de Teologia Protestante de Montpellier, sob o fundamento de que sua dispensa fora discriminatória, motivada por suas convicções religiosas¹⁹⁴.

Alegava o reclamante que seu contrato fora rescindido após o recebimento de uma carta que notificava que ele não poderia mais exercer a atividade ao qual fora contratado porque, para lecionar na faculdade, precisaria ser pastor, de acordo com o regulamento da Faculdade, vinculada a Assembléia Geral das Nações Unidas das Associações Culturais da Reforma da Igreja Francesa. Arguiu o reclamante que tal conduta era discriminatória, que violava o seu direito à liberdade de cátedra, e que a organização não poderia impor tal exigência.

Em resposta, a reclamada afirmou que, para que a Faculdade lograsse êxito em lecionar os ditamos da Igreja, era necessário que os professores possuíssem identidade de crenças e de fé com a organização, o que o reclamante não possuía.

Em primeiro grau, a ação foi julgada improcedente, tendo o reclamante interposto recurso ao qual fora negado provimento. A Corte de Cassação francesa, confirmando a sentença de primeiro grau, entendeu que, em que pese o Código de Trabalho estabelecesse que nenhum empregado poderia ser sancionado ou dispensado por conta de suas convicções religiosas, tal previsão normativa não é aplicável quando o empregado é contratado para realizar uma tarefa onde se comprometeu a ter uma

¹⁹⁴ FRANÇA. Cour de Cassation, Chambre Sociale, Audience publique du 20 novembre 1986, n.º de pourvoir 84-43243.

comunhão de pensamentos e de fé com o seu empregador. Asseverou, também, que o empregado reclamante havia ignorado obrigações resultantes deste compromisso celebrado com a reclamada, razão pela qual sua dispensa era legítima.

Nota-se que a aplicação do conceito ainda em 1986 já era bastante forte e firme na França.

(ii) Alguns anos depois, em 1991, a Corte de Cassação francesa foi novamente instada a proferir decisão em uma Reclamação Trabalhista movida por um ex empregado, assistente de sacristia, contra sua então empregadora, Paróquia Católica de Saint-Nicolas-du-Chardonnet¹⁹⁵.

Em apertada síntese, o reclamante fora contratado em 1985 para prestar serviços junto a Paróquia Católica de São Nicolas, tendo sido dispensado por justa causa dois anos após por ser homossexual. Alegou o reclamante que a conduta da reclamada foi ilegal, sob a ótica do Código de Trabalho que proíbe a dispensa de empregados com base em questões religiosas.

Em sua defesa, a reclamada arguiu que, considerando a função que o empregado desempenhava junto as suas dependências, bem como a finalidade da organização de propagar o evangelho e a religião católica, o comportamento do empregado ia de encontro com os preceitos da religião.

Em primeiro grau, a ação foi julgada integralmente procedente, tendo o juízo competente fundamentado sua decisão no fato de que os costumes do então empregado não colocavam em risco a organização, e que a lei coibia qualquer rescisão de contrato fundada em questões de cunho religioso. Referida decisão fora confirmada pelo Tribunal do Trabalho de Paris.

Irresignada, a reclamada interpôs recurso perante a Corte de Cassação da França, onde logrou êxito em anular a decisão proferida, julgando-se improcedente os pedidos formulados pelo reclamante.

Constou do acórdão que o empregado homossexual não poderia ser mantido no cargo devido à sua moral contrária aos princípios da Igreja Católica, que sempre condenou a relação de pessoas do mesmo sexo. Ademais, ponderou a Corte que, ainda

¹⁹⁵ FRANÇA. Cour de Cassation, Chambre Sociale, Audience publique du 17 avril 1991, n.º de pourvoir 90-42636.

que não tivesse ocorrido escândalos dentro da Paróquia por conta do homossexualismo do empregado, o comportamento do mesmo criou uma desordem dentro da associação, passível de escândalo, podendo colocar em risco a própria organização.

Registre-se que o fator levado em consideração para fundamentar a legalidade da dispensa não é a ocorrência de um dano à imagem da Organização de Tendência, mas, sim, o risco de dano por conta de condutas dos empregados dentro ou fora do ambiente de trabalho.

Como se vê, a França é também enérgica na aplicação do conceito, havendo inúmeros casos que demonstram que o tema vem sendo utilizado com cada mais frequência e de forma consolidada.

3.1.5 Reino Unido

No Reino Unido, existe uma diretriz que estabelece algumas regras e dispõe prerrogativas, intitulada “Ato de Padrões Escolares e Diretrizes de 1998”, o qual prevê algumas hipóteses em que um empregado professor de centros educacionais vinculados a determinada religião possam sofrer certas limitações ao acesso ou manutenção do emprego por motivos de crença.

Para demonstrar como o conceito é aplicado, reporta-se a Reclamatória Trabalhista movida por um professor que se candidatou para uma vaga de emprego junto ao Colégio Católico Romano, para ocupar o cargo de Professor Titular de Cuidados Pastorais. Referido cargo tinha como objeto aconselhar os alunos de acordo com os ideais da Igreja Católica, ainda que o aluno não fosse católico¹⁹⁶.

Cronologicamente, o reclamante, ateu, havia sido contratado pela reclamada em 1990 para lecionar aulas de computação e, em 2000 passou a lecionar aulas de matemática. Em 2004 encontrou nos corredores da escola um informativo que constava a realização do processo seletivo para preenchimento da vaga de Professor Titular de Cuidados Pastorais.

Tendo se inscrito para a vaga, o reclamante foi desclassificado do processo seletivo ao qual estava aplicando porque ele não era membro da Igreja Católica

¹⁹⁶ REINO UNIDO. United Kingdom, Edinburgh. Employment Appeal Tribunal. Appeal n. UKEAT/0037/06/MT. The Honourable Lady Smith, Mrs. A. Hibberd and Mr. M. Sibbald. Disponível em: <https://www.gardencourtchambers.co.uk/Issue-27-5th-March-2007/>. Acesso em 27/02/2018.

Apostólica Romana, o que, segundo ele, fora uma atitude discriminatória da Escola. Inclusive, ele não foi chamado sequer para a primeira rodada de entrevistas, o que teria acontecido se ele não fosse ateu.

Em primeiro grau, a ação foi julgada procedente tendo o Tribunal do Trabalho entendido que ele foi uma vítima de discriminação por motivos religiosos, cuja decisão foi confirmada pelo Tribunal de Apelação do Reino Unido, que condenou a escola ao pagamento de duas mil libras como forma de indenização pelos danos sofridos pelo candidato desclassificado.

De acordo com o Tribunal de Apelação, a ação de desclassificar o candidato violou os artigos 9 e 14 da Convenção Europeia de Direitos Humanos ao interferir no seu direito a liberdade de expressão e de crença. Além disso, constou da decisão que o cargo pleiteado pelo reclamante de dar conselhos de acordo com os ditames da Igreja Católica poderia ser exercido por um ateu.

Para fundamentar a decisão, o Tribunal esclareceu que, quando os Colégios Católicos se instauraram em algumas regiões do Reino Unido, uma autoridade escolar designada para representar tal colégio é nominada e que, de acordo com o Ato de 1980, à seção 21, toda autoridade escolar possui pleno poder para regular e administrar os professores, e que a contratação de qualquer professor em colégios vinculados a Igreja Católica Romana deve ser aprovada por tal instituição. Segue a previsão do referido artigo (tradução livre): *“um professor nomeado pela autoridade educacional para qualquer cargo de uma escola vinculada a Igreja Católica Romana deve satisfazer as qualificações estabelecidas pela Secretaria de Estado, e deve ser aprovado no que concerne as suas crenças religiosas e características, o que competirá aos representante Igreja ou algum órgão competente que tenha conduzido os interesses da escola”*¹⁹⁷.

Inobstante isto, entenderam que ser membro da Igreja Católica não era um requisito ocupacional genuíno do cargo, porque o candidato deveria preencher cinco elementos: apoio pessoal, apoio curricular, apoio vocacional, ética positiva dentro da escola e, educação pessoal e social.

¹⁹⁷ REINO UNIDO. Education (Scotland) Act 1980. Section 21(2)(1): “A teacher appointed to any post on the staff of any such school by the education authority shall satisfy the Secretary of State as to qualification, and shall be required to be approved as regards his religious belief and character by representatives of the church or denominational body in whose interest the school has been conducted”. Disponível em: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1980/44/contents>. Acesso em 27/02/2018.

Para os Tribunais, em que pese o papel central do cargo ser o aconselhamento dos alunos de acordo com os princípios de fé cristãos, os requerimentos exigidos pelo cargo não faziam referência a crença propriamente dita, e sim ao “apoio pessoal, apoio curricular, apoio vocacional, ética positiva dentro da escola e educação pessoal e social”. Sob este aspecto a dispensa havia sido discriminatória.

Veja-se que, ainda que não existisse previsão normativa que autorizasse a reclamada a restringir eventuais direitos dos seus empregados e exigir uma identidade de crença, na prática o tribunal do Reino Unido entendeu que a dispensa havia sido discriminatória, o que demonstra resistência na aplicação do conceito objeto do estudo.

Já em um outro caso, envolvendo o Decano de Westminster e um empregado, Neary, o desfecho foi completamente diferente. O empregado havia sido dispensado por conta das condutas que havia praticado que demonstravam a sua desonestidade no que concerne as finanças e que iam de encontro com a religião anglicana (da Igreja de Westminster)¹⁹⁸.

Irresignado, o empregado ajuizou uma Reclamatória Trabalhista contra o Decano alegando que a sua dispensa havia sido discriminatória, e que as condutas que ele havia praticado não tinham o condão de intervir na sua relação de emprego.

Em sua defesa, o Decano arguiu que as condutas do empregado violavam o seu dever de lealdade perante a organização e que não havia mais confiança em seu trabalho, razão pela qual a dispensa era legítima.

A ação foi julgada improcedente, tendo o juiz fundamentado sua decisão no seguinte sentido (tradução livre): “*A natureza institucional do empregador, a conduta praticada pelo empregado na instituição e o grau de confiança exigido pelo empregador em relação ao empregado devem ser considerados para avaliar a extensão do dever do empregado e a gravidade da conduta praticada por ele. Só a partir da análise destes elementos é que é possível verificar se a dispensa foi legítima. Se, no caso dos autos, a conduta do empregado prejudica a relação de confiança de tal forma que não é possível que ela continue, a empregadora não deve ser obrigada a manter a relação de emprego*”¹⁹⁹.

¹⁹⁸ REINO UNIDO. Neary and Neary v Dean of Westminster, 6/9/1999. Disponível em: <http://swarb.co.uk/neary-and-neary-v-dean-of-westminster-9-jun-1999/>. Acesso em 27/02/2018.

¹⁹⁹ REINO UNIDO. Neary and Neary v Dean of Westminster, 6/9/1999: ‘The character of the institutional employer, the role played by the employee in that institution and the degree of trust required of the employee vis-a-vis the employer must all be considered in determining the extent of the duty and the

Veja-se que neste outro caso houve a preocupação em ponderar a importância da confiança nas relações de empregado envolvendo Organizações de Tendência, tendo sido decidido que, não havendo mais confiança no trabalho, a dispensa era legítima, garantindo a autonomia da Organização.

Os julgados proferidos pelo Reino Unido demonstram que as Organizações de Tendência possuem uma autonomia grande, sendo lícito aos empregadores impor regras aos seus empregados que não raras vezes violariam a legislação trabalhista se estivessem inseridos em uma relação de emprego convencional sem que isso gere qualquer tipo de discriminação.

O fundamento para justificar esta postura de inércia com relação aos atos praticados pelos empregadores de tendência é o seguinte: apenas os empregadores sabem efetivamente o que é considerável uma boa conduta e o que é considerado uma conduta inapropriada, apenas eles sabem o que viola os deveres de lealdade e quebra a confiança existente naquele empregado, etc.

Por conta disto, inexistente interferência do Reino Unido nas relações desta natureza, dando ampla e geral liberdade aos empregadores de tendência para que estes imponham as regras aos seus empregados, as quais devem ser seguidas sob pena de rescisão do contrato de emprego por justa causa por conta da violação aos deveres de lealdade e de boa-fé.

3.2 Julgados proferidos em sede de MERCOSUL envolvendo Organizações de Tendência de cunho religioso

Ao contrário do que ocorre em sede de União Europeia, no MERCOSUL não existe uma Diretiva ou um documento oficial que oriente os Estados-Membros acerca da existência e aplicabilidade do tema, o que acaba gerando insegurança jurídica às Organizações de Tendência dos estados mercosulinos que invocam o conceito para justificar suas condutas perante seus empregados.

seriousness of any breach thereof.’ and ‘conduct amounting to gross misconduct justifying dismissal must so undermine the trust and confidence which is inherent in the particular contract of employment that the master should no longer be required to retain the servant in his employment’’. Disponível em: <http://swarb.co.uk/neary-and-neary-v-dean-of-westminster-9-jun-1999/>. Acesso em 27/02/2018.

Somado a isto, a Declaração Sociolaboral do MERCOSUL veda qualquer tipo de discriminação por motivos de crença, garantindo a todos os empregados o direito a igualdade de tratamento e oportunidades²⁰⁰, assegurando que nenhum empregado poderá ter direitos restringidos em prol da empresa em nenhuma hipótese.

Como o legislador foi taxativo ao mencionar que a distinção de tratamento será proibida sob “qualquer hipótese”, isto dificulta a aplicação do conceito pelos Países-Membros.

É uma pena que o legislador não tenha procurado inspiração nas Diretivas Europeias que tratam das Organizações de Tendência, o que poderia ter gerado uma harmonização da jurisprudência para fortalecer o processo de integração entre os países, de desenvolvimento econômico e justiça social²⁰¹.

De toda forma, como no texto da Declaração Sociolaboral do MERCOSUL não há “disposição exigindo o cumprimento de mecanismos aprovador ou internalizante para sua vigência e aplicação”²⁰², a harmonização não pode ser garantida ainda que venha a prever alguma disposição que possibilite a aplicação do conceito em análise.

Inobstante isto, dentro do MERCOSUL alguns Estados-Membros aplicam o conceito com certa maturidade, sendo o caso da Argentina e do Uruguai. No Brasil e no Paraguai o conceito por vezes é aplicado e por outras é completamente ignorado, possibilitando concluir que muito ainda precisa ser feito para que se emparelhem aos outros dois países do MERCOSUL.

Por uma opção metodológica, analisar-se-á todos os Estados-Membros a começar pela Argentina (3.3.1) que possui o maior amadurecimento acerca do tema, passando para o Uruguai (3.3.2), Paraguai (3.3.3)²⁰³. Com relação ao Brasil, o último capítulo se destina a analisar o país com especial atenção.

²⁰⁰ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Declaração Sociolaboral do Mercosul, 2015. Brasília, 17 de junho de 2018. Artigo 4: “Os Estados Partes comprometem-se a garantir, conforme a legislação vigente e práticas nacionais, a igualdade efetiva de direitos, o tratamento e as oportunidades no emprego e na ocupação, sem distinção ou exclusão por motivo de sexo, etnia, raça, cor, ascendência nacional, nacionalidade, orientação sexual, identidade de gênero, idade, credo, opinião e atividade política e sindical, ideologia, posição econômica ou qualquer outra condição social, familiar ou pessoal”. Disponível em: <http://www.itamaraty.gov.br/pt-BR/notas-a-imprensa/10519-declaracao-sociolaboral-do-mercosul-de-2015-i-reuniao-negociadora-brasilia-17-de-julho-de-2015>. Acesso em 27/02/2018.

²⁰¹ WINTER; PRIGOL, 2017, p. 192.

²⁰² GUNTHER, Luiz Eduardo; VILLATORE, Marco Antônio César. Globalização, Crise Econômica e Negociação Coletiva do Trabalho no Direito Internacional do Trabalho. In: Revista do Tribunal Superior do Trabalho, vol. 82, n. 4, out/dez 2016, pp 145-171. p. 155.

²⁰³ Esta análise foi objeto de artigo científico escrito em coautoria com o Prof. Dr. Luís Alexandre Carta Winter, publicado na Revista de Direito da Faculdade do Rio Grande do Sul na edição de número 36, do

3.2.1 Argentina

O ordenamento jurídico da Argentina possui leis que facultam a determinadas empresas a realização de algumas restrições aos seus empregados com fulcro em questões ideológicas, ao mesmo tempo em que estabelece diversos direitos aos empregados, o que facilita a aplicação do conceito em análise.

Deste sistema normativo se destacam duas legislações: **(i)** a Lei n. 25.673/2002²⁰⁴ que concede às instituições educativas públicas de gestão privada, de natureza confessional ou não, o direito de não lecionar a respeito de saúde reprodutiva acaso o ensinamento viole as convicções da organização e, **(ii)** a Lei n. 26.150/2006²⁰⁵ que autoriza que cada comunidade educativa inclua em seu processo de elaboração de seu projeto institucional as suas propostas de adaptação da lei à sua realidade sociocultural, para que se assegure o respeito ao seu ideário de as convicções dos seus membros.

Para demonstrar como o conceito é aplicado na Argentina, reporta-se a uma Reclamatória Trabalhista movida por um ex-empregado adventista, Castillo Franco David Enrique contra sua ex-empregadora, Associação Argentina dos Adventistas do Sétimo Dia, cuja ação fora ajuizada em 2010²⁰⁶, sob o fundamento de que sua dispensa havia sido discriminatória.

Em largos passos, em 1988 o reclamante fora contratado para lecionar aulas de música, inglês e bíblia junto à reclamada, tendo assumido em 2002 o cargo de direção das três aulas.

ano de 2017. O artigo foi intitulado “Empresa de Tendência: um estudo comparado entre o MERCOSUL e a União Europeia”.

²⁰⁴ ARGENTINA. Lei 25.673 de 2002, artigo 9: “*las instituciones educativas públicas de gestión privada, confesionales o no, darán cumplimiento a la presente norma en el marco de sus convicciones*”. Disponível em: <http://www.msal.gob.ar/saludsexual/ley.php>. Acesso em 27/02/2018.

²⁰⁵ ARGENTINA, Lei 26.159 de 2006, artigo 5: “*cada comunidad educativa incluirá en el proceso de elaboración de su proyecto institucional, la adaptación de las propuestas a su realidad sociocultural, en el marco del respeto a su ideario institucional y a las convicciones de sus miembros*”. Disponível em: <http://www.msal.gob.ar/saludsexual/ley.php>. Acesso em 27/02/2018.

²⁰⁶ ARGENTINA. Poder Judicial, Provincia de Río Negro. Castillo Franco David Enrique c/ Asociación Argentina de Los Adventistas del Séptimo Dia s/ Reclamo. Número de sentencia 90, 21/12/2010. Disponível em: http://www.jusrionegro.gov.ar/inicio/jurisprudencia/ver_protocolo.php?id=37630&txt_nro_expediente=&txt_caratula=&cbo_desde_dia=1&cbo_desde_mes=1&cbo_desde_anio=1990&cbo_hasta_dia=7&cbo_hasta_mes=5&cbo_hasta_anio=2999&txt_nro_sentencia=&cbo_tipo_sentencia=-1&txt_sentencia=&cbo_organismo=-1. Acesso em 27/02/2018.

Em 2003 o filho do reclamante descobriu que estava com câncer, passando a ser submetido a tratamento de saúde bastante caro, fato que privou o reclamante de efetuar o pagamento de dízimos mensais à igreja.

Em 2005 o autor se inscreveu em um curso de ciências de educação, frequentando aulas aos sábados. Nesta oportunidade relatou o reclamante que o seu supervisor o criticou porque, além de não efetuar o pagamento dos dízimos, o empregado não estava guardando o descanso religioso dos sábados, razão pela qual poderia perder seu emprego. Em 2007 o reclamante foi dispensado.

A reclamada em sua defesa arguiu que, como Organização de Tendência de cunho religioso, poderia impor aos seus professores que cumprissem com os padrões de comportamento impostos aos adventistas, em especial com relação a guarda dos sábados e ao pagamento dos dízimos. Como o reclamante, diretor de aulas de bíblia não estava vivendo de acordo com os ditames da religião, sua dispensa era legítima.

A ação ajuizada pelo ex-empregado foi julgada improcedente em todos os graus de jurisdição, tendo a decisão sido fundamentada no seguinte sentido: sugerir ao quadro de docentes que adequem as suas condutas pessoais aos princípios morais e mandamento religiosos da instituição não implica uma conduta discriminatória por parte do empregador na medida em que ela é justificada para garantir a coerência com o modelo educativo confessional.

Ainda, entendeu o órgão julgador que a dispensa era legítima porque manter em seu quadro de empregados um professor adventista que não cumpria com os mandamentos bíblicos e com a fé que dizia professar poderia prejudicar a atividade da empregadora, gerar uma incoerência interna no modelo educativo da mesma e tornar a reclamada alvo de possíveis críticas.

Selecionou-se este julgado para demonstrar que a Argentina tem aplicado o conceito das Organizações de Tendência de forma semelhante à União Europeia, utilizando de fundamentos parecidos que intentam proteger a imagem moral e a credibilidade da Organização perante a sociedade.

Conforme se demonstrará da análise dos próximos países, a Argentina ainda é uma exceção porque os demais países possuem poucos estudos envolvendo o tema, sendo que sua aplicação ocorre de forma refratária e, por vezes, é ignorado por completo.

3.2.2 Uruguai

No Uruguai o tema carece de um debate jurídico, provavelmente por conta do sistema extremamente protecionista que rege as relações de emprego e que garante aos empregados o direito à independência de consciência, inadmitindo a restrição deste direito sob qualquer hipótese²⁰⁷.

No entanto, por conta de duas leis promulgadas em 2012, o conceito passou a ser tratado de forma embrionária e indireta. A primeira delas, Lei 18.473/2012²⁰⁸, assegura a todos os indivíduos o direito à objeção da consciência – tema tratado no item 1.3 – e, a segunda delas, Lei 18.987/2012²⁰⁹, autoriza a realização do aborto voluntário até a décima segunda semana da gestação.

Conforme se demonstrará, em que pese a um primeiro olhar parecer que as leis não possuem qualquer relação com as Organizações de Tendência, alguns artigos de ambas as leis adentram em questões relevantes para o estudo do tema.

Propõem-se concentrar a análise na segunda lei – que trata do aborto – porque ela se utiliza da primeira lei – que trata da objeção da consciência – para justificar algumas situações especiais.

O artigo 10 da Lei 18.987/2012²¹⁰ determina que todas as instituições de saúde integradas ao Sistema Nacional de Saúde Uruguio realizem o aborto em gestantes até a décima segunda semana de gestação, devendo garantir que todas tenham acesso ao procedimento legalizado.

Inobstante, o mesmo artigo autoriza que as instituições que tenham objeções ideológicas à prática do aborto, notadamente aquelas de cunho religioso (Católico, Evangélico) e desde que tenham sido criadas antes da publicação da lei, poderão solicitar junto ao Ministério da Saúde Pública a escusa à realização do procedimento.

²⁰⁷ WINTER; PRIGOL, 2017, p. 197.

²⁰⁸ URUGUAI. Lei 18.473 de 2012. Disponível em: <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp9507439.htm>. Acesso em 27/02/2018.

²⁰⁹ URUGUAI. Lei 18.987 de 2012. Disponível em: http://www.paho.org/uru/index.php?option=com_docman&view=document&category_slug=publications&alias=377-reglamentacion-ley-18-987&Itemid=307. Acesso em 27/02/2018.

²¹⁰ URUGUAI. Lei 18.987 de 2012. Disponível em: http://www.paho.org/uru/index.php?option=com_docman&view=document&category_slug=publications&alias=377-reglamentacion-ley-18-987&Itemid=307. Acesso em 27/02/2018.

Ainda, as instituições médicas privadas anteriores à lei poderão incluir em seus estatutos que não realizarão procedimentos abortivos porque a prática vai de encontro com a ideologia da instituição.

Em ambos os casos – instituição pública ou privada – a lei determina que as instituições que se neguem a realizar o procedimento por questões ideológicas deverão arcar com todos os gastos que o procedimento de interrupção da gravidez gerará, além de terem de celebrar convênios com outras instituições que realizem o procedimento.

Assim, em que pese ser possível que uma instituição se negue a realizar o aborto por motivos ideológicos, ela deverá arcar com os custos da paciente que fará o procedimento em outra instituição, o que, há se convir, é no mínimo uma incongruência porque não existe diferença entre não realizar o procedimento considerado moralmente errado e pagar para que outra instituição o faça. Comparativamente, é o mesmo que declarar inocente um traficante que ordena os seus subordinados a vender drogas, mas que ele próprio não o faz.

Como se não bastasse, a lei ainda determina que os empregados das instituições que se neguem a realizar o aborto poderão realizar o procedimento em outros estabelecimentos, impossibilitando que o empregador ideológico exija de seus empregados obrigações de lealdade e engendro na vida privada dos mesmos quando fora do ambiente de trabalho. Trata-se de outra incongruência da legislação que impede a correta aplicação do conceito das Organizações de Tendência.

Em que pese a vasta pesquisa direcionada a encontrar julgados que aplicassem o conceito, não foram encontradas decisões judiciais a este respeito²¹¹. O que se constatou é que uma pequena parcela de juristas tece algumas considerações acerca das Organizações de Tendência, invocando os julgados europeus para fundamentar suas opiniões²¹².

No entanto, o tema ainda é pouco discutido no país inexistindo perspectivas em um futuro próximo acerca da possibilidade de reconhecimento e aplicação do conceito de forma harmonizada, ressalvada a hipótese de uma previsão em sede de MERCOSUL.

²¹¹ Foram realizadas pesquisas no site de busca “google” e nos tribunais laborais do país com os seguintes termos: “empresas de tendencia derecho uruguayo”; “derecho a objeción del consciencia derecho uruguayo”; “las organizaciones religiosas o ideológicas derecho uruguayo”, “empresas ideológicas”; “despido por razones ideológicas”; “el derecho de objeción del empleador ideológico”.

²¹² JAVIER, Juvenal M. Reflexiones sobre la Objeción de Conciencia e ideario en el Uruguay a partir de las leys 18.987 y 18.473. Revista de Derecho Público, ano 22, número 43, agosto 2013, pp. 33-56. p. 46.

3.2.3 Paraguai

Dos três países mercosulinos analisados, o Paraguai é o Estado-Parte que menos debate o tema das Organizações de Tendência, havendo pouquíssimos estudos direcionados ao estudo do conceito.

O país possui diversas previsões normativas que asseguram o direito à objeção da consciência dos cidadãos, empregados e militares²¹³. No entanto, inexistente a previsão que possibilite uma interpretação extensiva ou indireta capaz de justificar a aplicação do conceito em análise no país²¹⁴.

Diferentemente dos demais países, o Paraguai parece caminhar na contramão porque vem testemunhando uma série de manifestações populares no intuito de implementar nos planos de educação infantil o ensino à educação sexual, independentemente da natureza da instituição educacional²¹⁵, cujo movimento é defendido inclusive pelo MEC²¹⁶.

O principal problema se refere às escolas particulares de cunho religioso que estão se vendo compelidas a ensinar educação sexual aos seus alunos, o que vai contra os seus parâmetros de fé, sua legislação canônica, além de colocar em risco a própria organização.

É inegável que os pais que matriculam seus filhos em instituições que tenham uma ideologia religiosa o fazem porque acreditam que as diretrizes de ensino e educação devem ser interligadas com a de fé.

É evidente que negar que as pessoas jurídicas podem possuir uma consciência é negar o pleno exercício das atividades realizadas por tais pessoas jurídicas.

Em vista do exposto, conclui-se que o Paraguai é o país do MERCOSUL que carece de mais debate acerca do tema, sendo improvável que este cenário altere tendo em vista o protecionismo das legislações existentes.

²¹³ PARAGUAI. Constitución de la República de Paraguay, 1992. Disponível em: https://www.oas.org/juridico/mla/sp/pry/sp_pry-int-text-const.pdf. Acesso em 27/02/2018.

²¹⁴ Foram realizadas pesquisas no site de busca “google” e nos tribunais laborais do país com os seguintes termos: “empresas de tendencia derecho paraguay”; “derecho a objeción del consciencia derecho paraguay”; “las organizaciones religiosas o ideológicas derecho paraguay”, “empresas ideológicas”; “despido por razones ideológicas”; “el derecho de objeción del empleador ideológico”.

²¹⁵ Jóvenes piden educación sexual escolar y ley antidiscriminación. Disponível em: <http://www.paraguay.com/nacionales/jovenes-piden-educacion-sexual-escolar-y-ley-antidiscriminacion-136133>. Acesso em 05/02/2018.

²¹⁶ Nivel inicial – MEC. Disponível em: www.mec.gov.py/cms_v2/adjuntos/5831. Acesso em 05/02/2018.

4 O ESTADO DE MATURAÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES DE TENDÊNCIA CONFSSIONAIS NO BRASIL

O objetivo deste último capítulo é demonstrar como a questão das Organizações de Tendência vem sendo tratada no Brasil pelos Tribunais Regionais do Trabalho, o que será feito através da exposição de julgados proferidos por alguns Tribunais.

Após, será exposto como se analisa a questão da colisão de direitos dentro do ordenamento jurídico brasileiro, que é um problema inerente à aplicação do conceito das Organizações de Tendência.

4.1 Como a questão é tratada no Brasil? Considerações iniciais

É notória a posição fortalecida do empregado no seio de uma relação de emprego em virtude da consagração constitucional dos chamados direitos especificamente laborais, concebidos no momento da celebração de um contrato desta natureza. A estes direitos, naturalmente se somam os direitos fundamentais dos indivíduos, igualmente consagrados pela Constituição de 1988, a saber: o direito à inviolabilidade, à dignidade e à privacidade.

De outro turno, o empregador que arrisca seu capital para gerar empregos e fomentar riquezas desfruta também de proteção constitucional, que decorre dos princípios da propriedade privada, da liberdade de iniciativa e da liberdade associativa, além do poder diretivo (subordinação), este consagrado pela legislação trabalhista.

Assim, no plano do direito constitucional o empregador e o empregado possuem direitos que devem ser igualmente tutelados e eventual conflito deverá ser resolvido através de uma cuidadosa ponderação dos bens jurídicos em voga²¹⁷.

No Brasil a aplicabilidade do conceito das Organizações de tendência é objeto de grandes controvérsias porque a legislação brasileira não reconhece a figura do “empregador de tendência” e os tribunais do trabalho brasileiros apresentam certa resistência com relação a utilização do instituto.

Em razão dessa omissão legislativa, é tecnicamente possível invocar as Diretivas da União Europeia que tratam do tema para fundamentar a aplicação do

²¹⁷ BOBBIO, Norberto. A era dos direitos. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. p. 187.

conceito em lides envolvendo organizações desta natureza, conforme autoriza o artigo 8º²¹⁸ da Consolidação das Leis do Trabalho, a seguir reproduzido: “*as autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público*”.

Inobstante isto, é raro encontrar julgados que, na ausência de disposição legal aplique o direito comparado, o que acaba inibindo a aplicação do próprio conceito pelo Poder Judiciário.

Além deste dispositivo, a Reforma Trabalhista de 2017 passou a prever em seu artigo 482, “m”, Consolidação das Leis Trabalhistas, que constitui justa causa para a rescisão do contrato de trabalho pelo empregador a perda da habilitação para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. Veja-se transcrição do referido dispositivo: “*Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado*”²¹⁹.

Observe-se que o legislador não conceituou o que deveria ser entendido por “perda da habilitação”, deixando aos aplicadores do direito o encargo de interpretar a disposição legal. As conclusões mais óbvias circundam acerca da perda da habilitação para dirigir, no caso de um motorista (carteira nacional de habilitação); de advogar (Ordem dos Advogados do Brasil), no caso de um advogado; de aprovar projetos (conselho regional de engenharia e agronomia), no caso de um engenheiro; de tratar a saúde de pacientes (conselho regional de medicina), no caso dos médicos, dentre tantas outras hipóteses passíveis de argumentação.

²¹⁸ BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Artigo 8º - “As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público”. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em 27/02/2018.

²¹⁹ BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em 27/02/2018.

No entanto, indaga-se se seria possível argumentar que um empregado de uma organização religiosa que exerça um cargo de proeminência de líder de jovens e que seja considerado culpado em um processo disciplinar interno instaurado para apurar a prática de adultério praticado pelo mesmo seja ex-comungado e, por via de consequência, dispensado por justa causa? Exercendo um cargo de proeminência dentro da organização religiosa, onde deve orientar jovens a seguir um comportamento de acordo com os ideais da religião, a excomunhão não seria uma perda da “habilitação” do mesmo para exercer a sua função, passível de justificar a rescisão contratual por justa causa? Como seria possível um líder eclesiástico manter o cargo ocupacional se ele é excomungado?

Acredita-se que esta talvez seja uma brecha para aplicar o conceito das Organizações de Tendência de uma forma mais enérgica pelos Tribunais do Trabalho no Brasil, frisando que não é este o objetivo do presente estudo.

Esta questão ainda não foi objeto de apreciação por qualquer Tribunal do Trabalho brasileiro, razão pela qual as discussões circundam apenas o plano teórico, restando aos juristas brasileiros aguardar as “cenas dos próximos capítulos”.

Este último capítulo é dividido em duas partes: na primeira parte serão apresentados precedentes jurisprudenciais internos para demonstrar como a questão ainda carece de muita maturação para atingir o nível europeu e, na segunda parte, será exposto como se analisa a questão da colisão de direitos dentro do ordenamento jurídico brasileiro que é um problema inerente à aplicação do conceito das Organizações de Tendência.

4.2 Precedentes Jurisprudenciais Interno

Intenta demonstrar que a questão das Organizações de Tendência confessionais é objeto de grandes controvérsias dentro dos Tribunais Regionais do Trabalho brasileiros, a ponto de em casos idênticos ser proferidas decisões diametralmente opostas, havendo pouquíssimos julgados que aplicam o conceito de forma correta²²⁰.

O que também será possível analisar é que por vezes a aplicação do conceito se dá de forma equivocada, seja porque não deveria incidir ao caso, seja porque os fundamentos para a sua aplicação estão equivocados.

²²⁰ Os julgados mencionados neste tópico foram encontrados através de pesquisas realizadas em todos os Tribunais Regionais do Trabalho, além de buscas junto a plataforma de pesquisa “google”.

Registre-se que se optou por analisar os julgados contrapondo uns aos outros, seguindo uma sequência lógica de exposição e não meramente numérica de regiões analisadas, ou seja, em que pese cada Tribunal possuir um número de identificação, a análise proposta desconsidera este número e expõe os julgados a medida que eles vão se relacionando uns com os outros, contrapondo as decisões que são proferidas em casos parecidos.

Acredita-se que desta forma a exposição dos casos se torna mais dinâmica, proporcionando uma análise comparativa entre as decisões.

4.2.1 Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região – Distrito Federal

O primeiro julgado escolhido é um bom exemplo da aplicação do conceito que de forma clara e fundamentada pondera os bens jurídicos em voga e opta pela prevalência do direito do empregador de tendência em prol do empregado de tendência para proteger a imagem moral da Organização.

Trata-se de uma Reclamatória Trabalhista movida por um ex-empregado, ocupante de um cargo de proeminência (gerente do centro de recursos para empregos), em face de uma ex-empregadora, organização religiosa, cujas identidades serão resguardadas tendo em vista que o processo tramitou em segredo de justiça²²¹.

Alegava o empregado que sua dispensa por justa causa fora discriminatória por motivos religiosos, visto que o mesmo havia sido excomungado por mau procedimento e incontinência de conduta.

Em sua defesa, a Igreja alegou que a dispensa ocorrera porque, como pregadora do evangelho e instituição conservadora de tendência, exige que seus empregados observem rígidos padrões éticos e morais. Em relação ao então empregado, afirmou que o mesmo além de exercer uma função de gerente, era um membro eclesiástico da organização.

A dispensa foi motivada pelas denúncias de abuso e assédio moral e sexual que foram formuladas por diversas mulheres voluntárias que estavam subordinadas ao então empregado, casado, dentro das dependências da reclamada.

²²¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. Recurso Ordinário: 00735-2014-002-10-00-5. Sessão de julgamento em 29/06/2016.

Em primeiro grau, a ação foi julgada improcedente, tendo o magistrado entendido que a conduta do ex-empregado de assediar diversas mulheres dentro do ambiente de trabalho com forte carga de princípios ideológicos cristãos colocava em risco a imagem da própria organização empregadora perante a sociedade, sendo justificável a rescisão unilateral do contrato.

Tendo em vista a importância do julgado, e na esperança de que a leitura não se torne demasiadamente penosa, pede-se vênua para transcrever parte do mesmo:

Para o reclamante, que exercia função que estava intrinsicamente ligada à tendência ou ideologia da organização da reclamada, era necessária a conformação do ideário particular com os objetivos sociais defendidos pela igreja, já que o cumprimento das tarefas, nesse caso, significava a própria expressão das ideias da organização.

Nesse passo, para preservar a existência da ré admite-se que o seu poder diretivo engendre na vida privada do autor, já que a sua conduta poderia colocar em risco a finalidade social do empreendimento. Neste contexto, é evidente que o reclamante deveria ter adotado padrões éticos e morais compatíveis com as diretrizes da entidade a qual estava vinculado, não apenas como empregado e líder eclesiástico, formador de opinião e modelo de conduta a ser seguido pelos fiéis, mas também como membro religioso convicto da sua fé e ideais.

Sendo, a reclamada, Igreja que prega valores como a moral, os bons costumes, a castidade, e, acima de tudo, a fidelidade, e ainda, considerando a condição pessoal do autor de homem casado e seu cargo de líder eclesiástico, não podia, o reclamante, manter com as voluntárias qualquer relação que não fosse profissional.

Irresignado com a decisão, o reclamante interpôs recurso ao qual fora negado provimento, tendo sido mantida a sentença de primeiro grau que julgou improcedente a ação e extinguiu o feito.

Este é um dos casos mais emblemáticos e importante para as Organizações de Tendência que, além de mencionar expressamente o instituto jurídico, fundamenta a decisão com maestria. No entanto, conforme se analisará, este caso é exceção.

4.2.2 Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região – Paraná

Este caso foi selecionado para demonstrar que existe muita resistência na aplicação do conceito das Organizações de Tendência, cujo tema é constantemente ignorado pelos Tribunais Regionais do Trabalho.

Trata-se de Reclamatória Trabalhista movida por um ex-empregado, coordenador de ensino religioso, dispensado por justa causa, contra uma ex-empregadora, organização religiosa, cujas identidades também serão resguardadas tendo em vista que os autos tramitaram em segredo de justiça²²².

Em apertada síntese, pugnava o reclamante pela condenação da reclamada ao pagamento de indenização à título de danos morais, sob o fundamento de que sua dispensa havia sido discriminatória.

Afirmava o reclamante que, por ter deixado de efetuar o pagamento dos dízimos à igreja, perdeu a sua “carta de recomendação”, que é um documento emitido pela igreja imprescindível para ingressar no templo, e que era condição para que o reclamante permanecesse no emprego.

A reclamada, em sua defesa, alegou que o então empregado, como ocupante de um cargo de proeminência, tinha o dever de manter um padrão de conduta de acordo com os valores éticos e morais de igreja.

Esclareceu, também, que o reclamante perdeu a carta de recomendação por não estar vivendo os ensinamentos da igreja no que concerne ao convívio familiar, o que colocou em risco a própria imagem da igreja, como uma organização de tendência.

Em primeiro grau, o pleito foi julgado procedente sob o seguinte fundamento: *“Entretanto, qualquer empregadora, entidade religiosa ou laica, não pode impor condições que direta ou indiretamente afetem o princípio da intangibilidade salarial ou imponham qualquer hipótese de redução salarial como requisito de manutenção de emprego [...]”*, tendo a reclamada sido condenada ao pagamento de R\$ 30.000,00.

Verificou-se que, em que pese os esforços da reclamada em tentar demonstrar que a dispensa tinha como fundamento a proteção de sua imagem perante a sociedade, a qual foi colocada em risco por conta da conduta do empregado que ia de encontro com

²²² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Acórdão n.º 0001691-12.2013.5.09.0004. Relator Dr. Archimedes Castro Campos Júnior. Sessão de 08/10/2015.

os preceitos e os ideais da organização, o juiz ignorou tal fato se limitando a aplicar o que dispõe a lei no que concerne a proibição de qualquer discriminação.

Em segundo grau, a decisão foi mantida, tendo o Tribunal entendido que: *“restou demonstrado que a igreja, valendo-se de sua autoridade eclesiástica e de empregadora, impunha a obrigação de que o autor lhe repassasse 10% dos seus ganhos, exercendo reprimenda moral e coação espiritual, além de colocar em dúvida a continuidade da relação de emprego”*.

Todos os órgãos julgadores ignoraram a questão, mantendo a sentença de procedência e condenando a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais por conta do suposto ato discriminatório.

Nota-se que os julgadores do caso se abstiveram de realizar ponderações acerca da conduta daquele empregado que pudesse causar algum tipo de prejuízo à Organização, ainda mais por se tratar de uma Igreja.

Os julgadores se ativeram a aplicar a norma constitucional e trabalhista geral, no entanto, se tivessem atentado ao fato de que se tratava de uma situação diferenciada – porque ocorrido no seio de uma Organização de Tendência confessionais – certamente a fundamentação da decisão deveria de ser diferente.

Não se intenta afirmar que a decisão do juiz seria pela improcedência do pedido, mas apenas que a fundamentação dele teria outro viés porque haveria de ponderar acerca dos possíveis prejuízos que a conduta do empregado poderia gerar para a Organização, decidindo, com base nisto, da forma que lhe parecesse mais correto.

Este é um claro exemplo de resistência dos juízes com relação a aplicação do conceito, o que causa insegurança jurídica as Organizações desta natureza porque, por oras há perfeita aplicação do conceito – como se depreendeu do caso narrado no tópico anterior – e, por outras, há relutância em sua aplicação.

Como o objetivo é demonstrar que de fato existe muita divergência com relação ao tema dentro dos Tribunais brasileiros, os julgados possuem total relevância para assim demonstrar referida divergência.

4.2.3 Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região – Rio de Janeiro

O julgado a seguir foi selecionado porque possibilita realizar algumas ponderações interessantes acerca do tema, além da comparação dos julgados já expostos em sede de União Europeia.

Trata-se de uma Reclamatória Trabalhista movida por um ex-empregado, professor de química do ensino médio, contra sua ex-empregadora, um colégio católico²²³.

Em apertada síntese, o reclamante exercia a função de professor de química e em meados de 2009 fora dispensado por justa causa por ter escrito, publicado e comercializado nas dependências da escola um livro de piadas que continha comentários vexatórios à Igreja Católica. Afirma que fora dispensado enquanto estava ministrando uma aula, tendo sido retirado da sala pelo coordenador.

Em sua defesa, a reclamada alegou que o livro de piadas fora colocado à venda na papelaria terceirizada localizada dentro da escola, sem a autorização da coordenação, além de conter em seu conteúdo comentários vexatórios sobre o vestuário, a estética e a sexualidade das freiras e da igreja católica.

Em primeiro grau, a ação foi julgada procedente, tendo o magistrado entendido que a dispensa motivada unicamente pelo fato do então professor ter vendido o livro dentro do colégio era discriminatória, tendo sido fixada uma indenização no montante de R\$100.000,00 (cem mil reais).

Irresignada, a reclamada recorreu da decisão arguindo que o professor deveria ter se adequado aos valores da instituição religiosa, o que não o fez ao tecer comentários vexatórios à mesma em seu livro de piadas e, ainda, colocá-lo a venda na biblioteca da escola.

A desembargadora Relatora do recurso, em seu voto, ponderou que algumas das piadas eram de mau gosto, no entanto, afirmou que tal fato “*apenas revela um juízo de valor em relação ao suposto conteúdo do livro, o qual não é relevante ao deslinde da controvérsia, pois ultrapassa em muito os limites da relação de trabalho e a análise dos direitos e deveres das partes nela envolvidas*”²²⁴.

²²³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Recurso Ordinário – TRT/RO 0190800-65.2009.5.01.0244. Recorrente: Irmandade de São Vicente de Paulo, Recorrido: José Carlos Brasil Júnior. Relator: Dr. Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva. Publicado em 24/04/2013.

²²⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Recurso Ordinário – TRT/RO 0190800-65.2009.5.01.0244. Recorrente: Irmandade de São Vicente de Paulo, Recorrido: José Carlos Brasil Júnior. Relator: Dr. Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva. Publicado em 24/04/2013

A sentença fora então confirmada em segundo grau sob o seguinte fundamento: “*com efeito, a reclamada não tinha o direito de impedir seu professor de química de vender um livro de piadas por ele escrito a uma livraria terceirizada, pois isso extrapola o limite da relação contratual trabalhista mantida entre as partes [...]*”²²⁵, tendo, no entanto, sido minorado o valor fixado de danos morais para R\$ 30.000,00. Referida decisão transitou em julgado.

Frise-se que em nenhum momento os julgadores mencionaram ou consideraram os possíveis prejuízos que a venda de um livro dentro da escola católica escrito por um professor da instituição contendo piadas vexatórias envolvendo a igreja católica pudesse trazer à Escola.

Pondera-se que, em que pese o fato do professor não ser de religião, e sim de química, o que tecnicamente afastaria a sua obrigação de identidade de ideologia com a escola empregadora, não se pode negar que a sua atitude de vender os livros dentro da escola gera, ao menos, um efeito negativo para a empregadora.

É no mínimo uma incoerência da escola autorizar que um professor, seja qual for o seu ofício dentro da instituição, faça piadas vexatórias à ideologia que se funda a organização através de um livro que comercializa em uma loja localizada dentro da escola.

Fazendo uma análise mais aprofundada, existem duas questões que merecem especial atenção, são elas: (a) o fato do livro ter sido escrito por um professor da escola e estar sendo vendido dentro da instituição e, (b) o fato do livro tecer piadas vexatórias à religião católica, que é a religião que a escola segue:

(a) relativamente à primeira questão, da venda do livro escrito por um professor dentro de uma loja terceirizada localizada nas dependências da escola católica, acredita-se, assim como constou do julgado, que a empregadora não poderia exigir que o professor de química se abstenha de escrever o livro ou de publicá-lo, porque ele está no exercício de seu direito à liberdade de expressão. No entanto, poderia eventualmente solicitar ao professor que o mesmo deixasse de vender o livro dentro da instituição, no intuito de proteger a própria imagem e credibilidade da escola que exterioriza uma ideologia católica e que muitos a procuram e matriculam seus filhos por conta disto;

²²⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Recurso Ordinário – TRT/RO 0190800-65.2009.5.01.0244. Recorrente: Irmandade de São Vicente de Paulo, Recorrido: José Carlos Brasil Júnior. Relator: Dr. Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva. Publicado em 24/04/2013. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/55161262/doi-justica-do-trabalho-05-06-2013-pg-15>. Acesso em 27/02/2018.

(b) Relativamente à segunda questão, que trata da questão das piadas vexatórias contidas no livro, pondera-se que, acaso o professor de química se limitasse a tecer críticas em seus livros, com fundamentos teóricos ou outros, a escola não poderia restringir o seu direito porque estaria violando bens jurídicos constitucionalmente tutelados, mas, o fato de se tratar de piadas de cunho pejorativo agrava a conduta do professor, à ponto de justificar a sua dispensa pela quebra da confiança, da boa-fé contratual e dos deveres de lealdade.

Conforme exposto, estas questões não foram sequer ponderadas pelos juízes, que se limitaram a aplicar ao caso a norma jurídica sem levar em consideração as possíveis externalidades negativas que poderiam decorrer da conduta do empregado professor para com a empregadora escola católica.

A maioria dos julgados brasileiros segue a mesma regra, quedando-se silentes em realizar um julgamento um pouco mais profundo acerca das possíveis implicações que as condutas dos empregados podem gerar dentro do ambiente laboral e para à sociedade como um todo.

4.2.4 Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região – Mato Grosso

Seguindo a linha da raciocínio tratada ao final do tópico anterior, objetiva-se demonstrar com o julgado a seguir narrado como em casos semelhantes as decisões são diametralmente opostas.

Um ex-empregado, professor, ajuizou uma Reclamatória Trabalhista porque fora dispensado por ter fornecido aos alunos menores de idade cópias de um livro de sua autoria com frases e expressões com teor pornográfico, movida contra escola “Sociedade Porvir Científico”, que tem como fundamento a religião cristã católica²²⁶.

Pleiteava o reclamante a reversão da justa causa, o recebimento das verbas rescisórias devidas e indenização por danos morais. Fundamentou o seu pleito no fato de sempre ter honrado com os seus deveres perante a escola, e que nunca havia sido punido anteriormente, sendo o fornecimento dos livros um ato isolado.

²²⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região. RTOrd.: 0001344-81.2016.5.23.0101. Recorrente: Johnny Marcus Ribeiro; Recorrida: Sociedade Porvir Científico. Relator: Dr. Rosiane Nascimento Cardoso. Disponível em: <https://www.escavador.com/diarios/452499/TRT-23/J/2017-02-06/186973275/movimentacao-do-processo-0001344-8120165230101>. Acesso em 27/02/2018.

A escola reclamada em sua defesa alegou incontinência de conduta do ex-empregado, bem como que a rescisão se deu para proteger a filosofia de ensino da instituição, que tem como intuito preservar os valores morais, éticos e religiosos, além da dignidade da família, tudo de acordo com a crença cristã amplamente professada pela instituição.

A ação foi julgada improcedente sob o seguinte fundamento: “*a educação sexual deve fazer parte da formação de adolescentes para que eles aprendam no que consiste e quais as consequências do ato sexual, porem, entendo que o livro de autoria do reclamante destoa do padrão médio que se espera para a formação de jovens na faixa de 12 anos [...]*”²²⁷.

O julgador ainda prosseguiu afirmando que “*os pais, ao escolherem a escola que cuidará da educação de seus filhos, procuram similaridade entre os valores da instituição e os que são por eles repassados em suas casas. Nesta senda, a reclamada é pautada por valores éticos e religiosos os quais se mostram totalmente incompatíveis com a conduta do reclamante e o teor do livro de sua autoria*”²²⁸.

Por fim, o Tribunal entendeu que: “*poder-se-ia, inclusive, classifica-la como organização de tendência, pois trata-se de entidade que possui compromisso ideológico diferenciado perante pais e alunos, havendo peculiaridades quanto ao poder diretivo patronal, que, inclusive, poderia adentrar a vida particular do empregado quando esta implicar em risco à finalidade social do empreendimento*”²²⁹.

Nota-se que, de forma completamente diferente do julgado anterior (tópico 4.4.3), neste caso se entendeu que a conduta do professor foi de encontro com a ideologia

²²⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região. Recurso Ordinário: 0001344-81.2016.5.23.0101. Recorrente: Johnny Marcus Ribeiro; Recorrida: Sociedade Porvir Científico. Relator: Dr. Rosiane Nascimento Cardoso. Disponível em: <https://www.escavador.com/diarios/452499/TRT-23/J/2017-02-06/186973275/movimentacao-do-processo-0001344-8120165230101>. Acesso em 27/02/2018.

²²⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região. Recurso Ordinário: 0001344-81.2016.5.23.0101. Recorrente: Johnny Marcus Ribeiro; Recorrida: Sociedade Porvir Científico. Relator: Dr. Rosiane Nascimento Cardoso. Disponível em: <https://www.escavador.com/diarios/452499/TRT-23/J/2017-02-06/186973275/movimentacao-do-processo-0001344-8120165230101>. Acesso em 27/02/2018.

²²⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região. Recurso Ordinário: 0001344-81.2016.5.23.0101. Recorrente: Johnny Marcus Ribeiro; Recorrida: Sociedade Porvir Científico. Relator: Dr. Rosiane Nascimento Cardoso. Disponível em: <https://www.escavador.com/diarios/452499/TRT-23/J/2017-02-06/186973275/movimentacao-do-processo-0001344-8120165230101>. Acesso em 27/02/2018.

amplamente professada pela instituição (cristã), de tal forma que se tornou insustentável manter o vínculo laboral.

Inclusive, o juiz se acautelou de mencionar os pais dos alunos que matriculam seus filhos em instituições que possuem uma vertente ideológica religiosa e que colocam seus filhos em escolas com este perfil porque acreditam que haverá uma similitude com os valores que são repassados em casa.

Em suma, este julgado foi escolhido para demonstrar que em casos praticamente idênticos, como o mencionado no item anterior, houve a prolação de decisões diametralmente opostas, o que reforça a afirmação já feita de que o conceito ainda carece de muito debate jurídico e amadurecimento para atingir o nível europeu.

4.2.5 Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região – Pará

Seguindo a mesma linha de raciocínio do caso acima, selecionou-se outro julgado em que, por conta das peculiaridades, possibilita a análise de outras questões que também são relevantes para o estudo das Organizações de Tendência confessionais.

Em 2013, uma ex-empregada, professora de ensino religioso, ajuizou uma Reclamatória Trabalhista contra sua ex-empregadora, Instituição Adventista de Educação e Assistência Social Norte Brasileira alegando que sua dispensa havia sido discriminatória e requerendo indenização por danos morais e materiais²³⁰.

Primeiramente, insta ressaltar que a ex-empregadora, reclamada, tem como escopo exteriorizar os preceitos de fé da religião adventista para à sociedade através do ministério de aulas que são lecionadas por professores contratados para este especial fim, ou seja, trata-se de uma Organização de Tendência.

Em apertada síntese, segue a narrativa dos fatos relevantes para compreensão do caso: a reclamante, casada, fora contratada para lecionar aulas de religião nas dependências da reclamada. Decorrido certo tempo desde o início da relação de emprego, a reclamante se divorciou de seu marido e, posteriormente, contraiu novas núpcias sem realizar uma cerimônia religiosa de acordo com o que acredita e prega a religião

²³⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Recurso Ordinário: 0001595-40.2012.5.08.0010. Recorrente: Instituição Adventista de Educação e Assistência Social Norte Brasileira; Recorrida: Tatianne Feitosa Soares. Relator: Dr. José Maria Quadros de Alencar. Publicado em 01/03/2013. Disponível em: <https://trt-8.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/299946383/recurso-ordinario-ro-15954020125080010-0001595-4020125080010/inteiro-teor-299946391#>. Acesso em 27/02/2018.

adventista, oportunidade em que fora dispensada sem justa causa recebendo as verbas rescisórias devidas.

Irresignada com a dispensa, a ora reclamante ajuizou uma Reclamatória Trabalhista alegando que sua dispensa fora discriminatória e que havia sofrido danos morais por conta da conduta da reclamada, razão pela qual fazia jus ao recebimento de indenização.

Em sua defesa, a reclamada arguiu que a decisão pelo término da relação empregatícia com a professora teve como objetivo proteger a finalidade estatutária da instituição, pois a imagem desta, que preza pelo matrimônio e defende a união eterna, estaria sendo prejudicada pelas atitudes da própria reclamante e que, portanto, visando proteger a imagem, o estatuto da Instituição e a credibilidade da mesma, a dispensa era medida que se impunha.

Afirmou também que a professora de religião ao optar por se casar sem observar os preceitos da religião adventista que defende que a consagração do casamento ocorre com um ritual religioso, fato de notório conhecimento perante a sociedade, foi de encontro com a empregadora razão pela qual a dispensa, ainda que sem justa causa, era legítima.

Em primeira instância a ação foi julgada procedente, tendo a Vara do Trabalho competente entendido que a professora, ao se divorciar e posteriormente se casar novamente estava no exercício do seu direito, de acordo com a legislação do país, “*sendo inaplicáveis pelo Estado-juiz, laico por definição, preceitos e princípios religiosos*”²³¹.

O juiz de primeiro grau arbitrou a condenação a título de danos morais no valor de R\$ 150.000,00 (cento e cinquenta mil reais).

Os autos foram remetidos à segunda instância para análise do recurso interposto pela reclamada, o qual manteve a decisão de primeiro grau sob o seguinte fundamento: “*Mesmo que confessional seja a escola reclamada, mesmo que a reclamante fosse professora da disciplina de Ensino Religioso, [...] seu casamento, permitido pelo direito brasileiro, não pode ser invocado pela reclamada-recorrente como motivo para*

²³¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Recurso Ordinário: 0001595-40.2012.5.08.0010. Recorrente: Instituição Adventista de Educação e Assistência Social Norte Brasileira; Recorrida: Tatianne Feitosa Soares. Relator: Dr. José Maria Quadros de Alencar. Publicado em 01/03/2013. Disponível em: <https://trt-8.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/299946383/recurso-ordinario-ro-15954020125080010-0001595-4020125080010/inteiro-teor-299946391#>. Acesso em 27/02/2018.

*despedida, ainda que sem justa causa. Nessas circunstâncias, trata-se de despedida discriminatória, ofensiva e causadora de sofrimento psicológico e dor moral, inclusive porque a reclamante-recorrida casou em segunda núpcias com homem da mesma denominação religiosa*²³².

E prosseguiu o acórdão afirmando que: “*não serve de atenuante para a má conduta da reclamada-recorrente o alegado prejuízo que o segundo casamento da reclamante-recorrida lhe trouxe, prejudicando-lhe a imagem, pois prejuízo maior para sua imagem resultou da despedida com opróbrio e do ato de intolerância que assim praticou*”²³³.

Ainda, o desembargador relator fez constar em seu acórdão que o valor da condenação à título de danos morais, tendo em vista a grave conduta, deveria ser majorado para R\$ 2.440.800,00 (dois milhões, quatrocentos e quarenta mil e oitocentos reais) mas que, como a reclamante havia formulado o pedido de danos morais em R\$ 150.000,00 (cento e cinquenta mil reais), o juízo não poderia proferir decisão *extra petita*.

Nota-se uma vez mais a resistência na aplicação do conceito. Hipoteticamente, não parece que seja irrazoável que uma organização religiosa imponha certos padrões de comportamento e restrinja determinados direitos dos seus empregados que exerçam atividades diretamente relacionadas ao objetivo principal da Organização, desde que o objetivo com tais imposições seja o de garantir a manutenção e a boa imagem da mesma perante a sociedade e, principalmente, perante os alunos.

Não se pode negar que uma professora transmite o seu conhecimento seja através das aulas seja através de exemplos e, na medida em que viola um padrão da religião ao qual está vinculada ela diminui a mensagem ao qual fora contratada para transmitir²³⁴.

²³² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Recurso Ordinário: 0001595-40.2012.5.08.0010. Recorrente: Instituição Adventista de Educação e Assistência Social Norte Brasileira; Recorrida: Tatianne Feitosa Soares. Relator: Dr. José Maria Quadros de Alencar. Publicado em 01/03/2013. Disponível em: <https://trt-8.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/299946383/recurso-ordinario-ro-15954020125080010-0001595-4020125080010/inteiro-teor-299946391#>. Acesso em 27/02/2018.

²³³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Recurso Ordinário: 0001595-40.2012.5.08.0010. Recorrente: Instituição Adventista de Educação e Assistência Social Norte Brasileira; Recorrida: Tatianne Feitosa Soares. Relator: Dr. José Maria Quadros de Alencar. Publicado em 01/03/2013. Disponível em: <https://trt-8.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/299946383/recurso-ordinario-ro-15954020125080010-0001595-4020125080010/inteiro-teor-299946391#>. Acesso em 27/02/2018.

²³⁴ Informativo. Políticas e Argumentos que Embasam Normas de Conduta e Crença com base Religiosa como Condição de Emprego por Empregadores Religiosos.

Pondera-se: uma professora de religião cristã, contratada por um Instituto de Ensino cristão para lecionar aos alunos os fundamentos da religião, que contraia núpcias sem realizar uma cerimônia religiosa cria, ao menos, uma situação de incoerência dentro do ambiente de trabalho e pode incitar os alunos a questionar a conduta da mesma.

Somado a isto, a inércia da Organização diante do descumprimento de preceitos religiosos por uma professora pode também causar algum tipo de indignação perante os seus alunos e perante a sociedade.

Imagine-se que a professora, ao lecionar aos seus alunos sobre o casamento explica que o matrimônio apenas é consagrado com a benção de uma autoridade eclesiástica e que, quando os alunos tomam conhecimento de que ela se quedou silente em realizar o ritual, isto pode vir a gerar um descontentamento dos membros, podendo ser um fator de desunião dentro do ambiente em que estão inseridos.

Frise-se: não se intenta defender que alguns empregadores gozam de prerrogativas especiais a ponto de poderem restringir direitos de seus empregados ou impor condutas e padrões de comportamento apenas porque exercem uma atividade de tendência, como se tivessem “super-poderes” e estivessem imunes por conta do véu que protege o instituto jurídico em análise. Absolutamente. O que se intenta é provocar os magistrados a realizarem uma análise mais crítica em casos como este, em que, mais do que a simples aplicação de uma norma jurídica, é necessário ponderar os bens jurídicos em voga e levar em consideração quais as consequências dos atos dos empregados em situações como esta.

Este é mais um exemplo de um caso em que não houve a aplicação do conceito pelos órgãos julgadores, em que pese estar evidente que se tratava de uma Organização de Tendência e, como tal, poderia impor determinadas condutas aos empregados que possuem o ofício de exteriorizar a ideologia da instituição.

4.2.6 Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região – Amazonas

Este caso foi selecionado para demonstrar que por vezes o conceito das Organizações de Tendência é utilizado fora do contexto ao qual fora criado, o que pode gerar equívocos no que concerne a sua aplicação.

A Reclamatória Trabalhista que será tratada a seguir foi ajuizada por um empregado, Abner Kalebe Costa Pinto, contra sua empregadora, J. R. Rodrigues

Variedades LTDA.-ME, onde o reclamante pugnava pelo reconhecimento da rescisão indireta, da jornada extraordinária aos sábados e indenização por danos morais²³⁵.

O reclamante em sua inicial arguiu que era obrigado a assistir cultos religiosos ocorridos aos sábados, o que lhe gerou dano moral passível de indenização.

A reclamada, em sua defesa, alegou que não havia nenhuma pressão para que o reclamante frequentasse os cultos aos sábados e que, acaso ele não comparecesse as cerimônias religiosas não haveria nenhuma punição.

O pleito do reclamante referente à indenização por danos morais fundamentado no fato de ser obrigado a assistir os cultos foi rechaçado em primeiro e segundo grau, tendo os julgadores fundamentado sua decisão no fato de se tratar de uma Organização de Tendência. Veja-se a transcrição de parte do julgado: *“Na verdade, o que ficou demonstrado é o que se conhece no direito como organização de tendência. Uma empresa de tendência ideológica tende mesmo a contratar pessoas desse segmento religioso, como acontece com os partidos políticos que contratam para trabalhar apenas os seus militantes que congregam da mesma ideologia. Querer que uma empresa evangélica contrate pessoas com tendências ideológicas diferentes é produzir um ambiente de estresse e tensão, que não restará produtivo para nenhuma das partes. Ademais, não se vislumbra discriminação porque a empresa possuía pessoas de outras tendências cristas”*²³⁶.

E prosseguiu o julgador afirmando que o descontentamento do reclamante era com relação à divergência no que concerne ao específico segmento evangélico pregado pela reclamada (concepção unicista: apenas Jesus) e entendido como correto pelo reclamante (Deus na concepção da Trindade).

Como se vê, neste caso o órgão julgador aplicou o conceito das Organizações de Tendência para fundamentar sua decisão, no entanto, incorreu em erro ao fazê-lo. Em que pese ter conceituado o instituto de forma correta, ele não incide no caso em análise

²³⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região. Recurso Ordinário: 0011494-62.2013.5.11.0004. Recorrente: Abner Kalebe Costa Pinto; Recorrida: J. R. Rodrigues Variedades LTDA-ME. Relator: Dr. Marcia Nunes da Silva Bessa. Publicado em 09/06/2015. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/42380737/processo-n-0011494-6220135110004-do-trt-11>. Acesso em 27/02/2018.

²³⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região. Recurso Ordinário: 0011494-62.2013.5.11.0004. Recorrente: Abner Kalebe Costa Pinto; Recorrida: J. R. Rodrigues Variedades LTDA-ME. Relator: Dr. Marcia Nunes da Silva Bessa. Publicado em 09/06/2015. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/42380737/processo-n-0011494-6220135110004-do-trt-11>. Acesso em 27/02/2018.

porque a empregadora era uma empresa do ramo do comércio que apenas expressava uma ideologia religiosa dentro do ambiente de trabalho através do oferecimento de cultos aos seus empregados.

Não se trata de uma Organização de Tendência porque ela não foi criada para promover e defender a ideologia evangélica, mas sim para aferir lucro através das atividades que desempenhava e os serviços que oferecia.

Tal fato foi ignorado pelos órgãos julgadores que entenderam que a realização de cultos era suficiente para caracterizar a empresa como de tendência, ignorando os demais requisitos imprescindíveis para que ela fosse considerada efetivamente como de tendência. Isto demonstra que o entendimento acerca do tema ainda carece de muito debate, estudo e aperfeiçoamento para que seja possível alcançar o nível de maturidade que a União Europeia se encontra.

De toda forma, há um ponto positivo neste julgado: o fato do instituto ter sido lembrado e, ainda que aplicado de forma incorreta, os julgadores conceituaram as Organizações de Tendência de forma correta.

4.2.7 Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região – Minas Gerais

Veja-se, agora, um outro caso bem semelhante ao julgado acima exposto, mas que aplicou de forma correta o entendimento das Organizações de Tendência.

Trata-se de uma Reclamatória Trabalhista movida por uma ex-empregada, Solange de Menezes Mascarenhas, contra sua ex-empregadora, Canal 23 LTDA. Um dos pleitos da reclamante, relevante para o estudo, era a indenização por conta do assédio moral sofrido em decorrência de sua religião²³⁷.

Antes de narrar os fatos, insta ressaltar que a reclamada havia constituído a empresa de televisão “Canal 23 LTDA.” para divulgar a religião evangélica, o que a configura como uma Organização de Tendência.

²³⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Recurso Ordinário: 0146200-29.2008.5.03.0020 Recorrente: Canal 23 LTDA.; Recorrida: Solange de Menezes Mascarenhas. Relator: Dra. Alice Monteiro de Barros. Publicado em 21/09/2010. Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124322650/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1462200802003008-0146200-2920085030020/inteiro-teor-124322650>. Acesso em 27/02/2018.

A reclamante alegou que era obrigada a participar de cultos evangélicos durante a vigência do seu contrato de emprego, o que atentava contra a sua liberdade de religião vez que ela professava a religião católica.

Em sua defesa, a reclamada arguiu que o fato de existir cultos evangélicos nas dependências da empresa não configurava assédio moral, e que os empregados não eram convocados para participar dos cultos, mas, sim, convidados. Acaso os empregados não participassem dos cultos, não havia qualquer tipo de sanção.

O pleito da reclamante foi julgado procedente em primeiro, tendo a reclamada sido condenada ao pagamento de R\$ 40.000,00 por conta do assédio moral. Em segundo grau, a sentença foi reformada para o fim de rechaçar o pleito da reclamante atinente ao assédio moral, utilizando-se o desembargador do conceito das Organizações de Tendência para justificar a decisão proferida.

Constou do acórdão: *“nas empresas de tendências, os limites aos direitos fundamentais das pessoas são mais extensos, podendo ser afetadas as liberdades em estudo em razão da orientação ideológica e crença difundidas pela organização empregadora. No entanto, tem-se entendido que as limitações dessa natureza devem se estender apenas aos empregados que foram exercer tarefas, cujo pensamento filosófico ou político seja indispensável ao desenvolvimento da organização, o que não é o caso dos autos”*²³⁸.

Como a reclamante exercia a função de relações públicas na empresa, o fator religião não era relevante para o exercício da função e, como a mesma não havia logrado êxito em comprovar a exigência ao comparecimento nos cultos evangélicos, o pleito foi integralmente rechaçado.

No entanto, incorreu em erro o julgador ao afirmar que a circunstância de a reclamada constituir a empresa voltada para a divulgação da religião evangélica não à eximiria de penalização acaso houvesse sido constatado a imposição aos empregados à participação dos cultos religiosos, porque tal fato configuraria ofensa à liberdade do empregado eleger sua própria fé, garantia que é assegurada pela Constituição de 1988.

²³⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Recurso Ordinário: 0146200-29.2008.5.03.0020 Recorrente: Canal 23 LTDA.; Recorrida: Solange de Menezes Mascarenhas. Relator: Dra. Alice Monteiro de Barros. Publicado em 21/09/2010. Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124322650/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1462200802003008-0146200-2920085030020/inteiro-teor-124322650>. Acesso em 27/02/2018.

Veja-se a transcrição do julgado a respeito: “*a imposição de participar em cultos religiosos configura evidente ofensa à liberdade do empregado eleger sua própria fé, a qual lhe é garantida pelos dispositivos constitucionais referidos acima. Frise-se que a circunstancia de a reclamada constituir empresa voltada para a divulgação da religião evangélica não altera a conclusão acima*”²³⁹.

Conforme visto no capítulo 2, em Organizações de Tendência é lícito ao empregador exigir determinadas condutas de seus empregados que se assemelhem com os ideais propagados pela organização, bem como imponham o dever de identidade com a ideologia. Exemplificando, acaso a organização de tendência professasse a religião mórmon, que impõe aos fiéis atender aos cultos realizados aos domingos, um empregado que não agisse desta forma poderia ser dispensado sem que isto configurasse discriminação ou ofensa ao direito à liberdade religiosa e de culto.

Em suma, o julgado exposto trata da questão das Organizações de Tendência para fundamentar o julgado, a conceitua de forma correta, mas quando afirma que o empregador não poderia exigir dos seus empregados, sob hipótese alguma, a participação de cultos religiosos ele incorre em erro porque, como visto, é possível que o empregador de tendência imponha tal conduta aos seus empregados de tendência como uma forma de assegurar a boa imagem e a reputação da Organização perante à sociedade e os demais fiéis.

Este é mais um exemplo que ratifica o já exposto anteriormente: o Brasil ainda carece de estudos acerca do tema que propiciem o desenvolvimento e a correta compreensão do tema pelos juízes e aplicadores do direito.

4.3 A colisão de direitos constitucionais e duas alternativas para a solução do impasse decorrente da aplicação do conceito das Organizações de Tendência

Conforme se depreendeu da análise dos julgados brasileiros, a utilização do conceito das Organizações de Tendência dentro das relações de emprego implica uma

²³⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Recurso Ordinário: 0146200-29.2008.5.03.0020 Recorrente: Canal 23 LTDA.; Recorrida: Solange de Menezes Mascarenhas. Relator: Dra. Alice Monteiro de Barros. Publicado em 21/09/2010. Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124322650/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1462200802003008-0146200-2920085030020/inteiro-teor-124322650>. Acesso em 27/02/2018.

colisão de direitos (do empregado e do empregador) que estão igualmente amparados pela Constituição de 1988.

Para solucionar este empasse jurídico acerca de qual direito, no caso concreto, deverá prevalecer é necessário primeiramente distinguir se os direitos em colisão são regras ou são princípios, considerando que tal fato integra uma das colunas-mestras do edifício dos direitos fundamentais²⁴⁰, para, com base nesta constatação, verificar qual o método que deve ser utilizado para solucionar a questão.

As regras e os princípios possuem uma estrutura lógica normativa distinta, ou seja, são aplicados de formas distintas, em diferentes graus de certeza, razão pela qual é importante compreender a distinção de ambos.

As regras são “normas que são sempre ou satisfeitas ou não satisfeitas. Se uma regra vale, então deve se fazer exatamente aquilo que ela exige; nem mais, nem menos”²⁴¹.

Elas trazem razões definitivas de decidir, porque os comandos que decorrem dela são de caráter definitivo e absoluto. Isto significa que as regras se aplicam na sua totalidade ou em nada quando válidas para o caso, não sendo objeto de ponderação, sendo possível extrair da leitura da norma exatamente qual a extensão daquela disposição legal. Desta forma, “ocorrendo a hipótese prevista no seu relato, a regra deve incidir, pelo mecanismo tradicional de subsunção: enquadram-se os fatos na previsão abstrata e produz-se uma conclusão”²⁴².

Um exemplo de regra é a norma extraída do artigo 1.009, do Código de Processo Civil²⁴³, que estabelece que da sentença cabe apelação no prazo de 15 (quinze) dias. Trata-se de uma disposição legal que não permite ponderação e, desta forma, se o recurso for interposto no décimo sexto dia, não será possível arguir qualquer fundamento jurídico capaz de reverter a intempestividade da peça recursal, visto que se trata de uma norma absoluta, que se aplica em sua integralidade.

²⁴⁰ ALEXY, Robert. Teoria dos Direitos Fundamentais. São Paulo: Malheiros, 2014. p. 85.

²⁴¹ ALEXY, 2014, p. 91.

²⁴² BARROSO, Luís Roberto. O Direito Constitucional e a Efetividade de suas Normas. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. p. 293.

²⁴³ BRASIL. Código de Processo Civil, Lei n.º 13.105, de 16 de março de 2015. Artigo 1.009: “Da sentença cabe apelação.”. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm. Acesso em 27/02/2018.

Eventualmente, se duas regras conflitarem, deve-se resolver o empasse através da derrogação da norma inferior em prol da prevalência da norma superior ou, da geral para a especial. Frise-se: não há ponderação de regras, ou seja, ela se aplica ou não em sua totalidade e de forma absoluta, não admitindo flexibilizações.

Por fim, se constatada a aplicabilidade de duas regras com consequências jurídicas contraditórias, que não pode ser resolvida por cláusula de exceção, ao menos uma das regras deverá ser declarada inválida²⁴⁴.

Em suma: as regras são comandos definitivos e absolutos, que não admitem ponderação, gozam de aplicabilidade integral e, caso uma regra conflite com uma outra regra de tal forma que seja possível extrair consequências jurídicas distintas, uma das duas será considerada inválida.

Como se nota, a aplicação de uma regra “não envolve um processo de racionalização mais sofisticado”²⁴⁵, porque se ocorre o fato previsto na nela, ela é aplicada e, de modo diverso, não terá incidência.

De outro turno, os princípios são “normas que ordenam que algo seja realizado na maior medida possível dentro das possibilidades jurídicas e fáticas existentes” e, em razão disto, podem ser chamados de mandamentos de otimização, porque são satisfeitos em diversos e variados graus de certeza²⁴⁶.

Os princípios “contêm relatos com maior grau de abstração, não especificam a conduta a ser seguida e se aplicam a um conjunto amplo, por vezes indeterminado, de situações”²⁴⁷. Eles possuem uma “carga valorativa, um fundamento ético, uma decisão política relevante, e indicam uma determinada direção a seguir”²⁴⁸.

Os princípios trazem razões *prima facie* de decidir, porque o seu conteúdo dependerá do caso concreto e deverá ser realizado na sua máxima medida dentro das circunstâncias jurídicas e fáticas existentes no caso concreto.

Por conta disto, é correto afirmar que o conteúdo dos princípios é relativo, não sendo possível apurar, ao menos em um primeiro momento, qual a extensão do seu

²⁴⁴ ALEXY, 2014, p. 92.

²⁴⁵ BARROSO, 2003, p. 295.

²⁴⁶ ALEXY, 2014, p. 90.

²⁴⁷ BARROSO, 2003, p. 293

²⁴⁸ BARROSO, 2003, p. 296.

conteúdo, porque sua aplicação “não será no esquema tudo ou nada, mas graduada à vista das circunstâncias representadas por outras normas ou por situações de fato”²⁴⁹.

Um exemplo de princípio é o direito à liberdade de expressão, previsto no artigo 5, IX, Constituição de 1988. Trata-se de uma disposição legal que não permite apurar a extensão ou a abrangência do direito, tampouco o seu grau de incidência, sendo certo apenas que ele deve ser exercido na maior medida possível.

Se existe uma colisão de duas normas principiológicas distintas, hipoteticamente o direito à liberdade de expressão e o direito à vida privada, é necessária se valer de um instrumento que possibilite resolver a colisão, determinando qual direito, naquele caso concreto, terá um maior peso, ou seja, irá prevalecer. A respeito explica Luís Roberto Barroso²⁵⁰:

À vista dos elementos do caso concreto, o intérprete deverá fazer escolhas fundamentadas, quando se defronte com antagonismos inevitáveis, como os que existem entre a liberdade de expressão e o direito de privacidade, a livre iniciativa e a intervenção estatal, o direito de propriedade e a sua função social.

Para se chegar a uma decisão quando diante de situações de colisão de princípios, existem alguns instrumentos que podem auxiliar na tomada da decisão, dos quais se destacam o “*máxima da proporcionalidade*”, de Robert Alexy e a “*técnica da ponderação*”, de Luís Roberto Barroso.

Estes instrumentos demandam um raciocínio complexo do intérprete, porque ele não poderá simplesmente desprezar uma norma em prol da outra, devendo considerar diversos elementos para se chegar a uma conclusão.

O intérprete poderá se valer do “teste da proporcionalidade”, mediante a utilização de critérios objetivos para verificar se as restrições propostas para um dos direitos colidentes são legítimas e razoáveis, garantindo que o conteúdo essencial mínimo não restou violado²⁵¹, cujo sistema foi criado por Robert Alexy.

O autor é responsável por criar uma técnica para resolver este impasse decorrente da colisão de direitos que tem natureza de princípio, constituído de três etapas

²⁴⁹ BARROSO, 2003, p. 293

²⁵⁰ BARROSO, 2003, p. 296.

²⁵¹ DUQUE, Marcelo Schenk. Curso de Direitos Fundamentais: teoria e prática. São Paulo: RT, 2014. p. 291.

e que objetiva concluir qual dos direitos colidentes deverá prevalecer em um caso concreto porque, naquela situação específica, tem um peso maior, o que o autor chamou de “*máxima da proporcionalidade*”²⁵². Este teste de proporcionalidade é guiado pela análise da (a) adequação, (b) necessidade e, (c) proporcionalidade em sentido estrito:

(a) para analisar a adequação, é necessário verificar se a medida de restrição de um direito é o meio mais adequado para a realização do direito que irá prevalecer, ou seja, será adequado se fomentar a realização do direito fim; neste ponto questiona-se: *o meio é adequado?*

(b) para averiguar a necessidade, é preciso questionar se existe uma medida alternativa menos restritiva do direito que esta sendo restringido e que fomente a mesma forma de realização daquele fim; indaga-se: *existe uma medida alternativa?*

(c) por fim, para analisar a proporcionalidade em sentido estrito, deve-se verificar se o grau de restrição de um dos direitos é compensado pelo grau de promoção do outro que irá prevalecer. A função deste princípio é estruturar o procedimento interpretativo para determinar o conteúdo dos direitos fundamentais²⁵³ e, desta forma, auxiliar na compensação dos bens jurídicos colidentes; problematiza-se: *o grau de restrição é compensado pelo grau de promoção?*

A partir deste roteiro (“a”, “b”, “c”) se estabelece a lei da colisão, que determina que sempre que estiverem presentes determinadas condições fáticas que atraíam a incidência destes mesmos princípios, isto é, situações semelhantes que impliquem na colisão dos mesmos princípios, aplicar-se-á a regra segundo a qual sempre prevalece o princípio “x” em prol do princípio “y”; significa afirmar que o princípio que prevalecer deverá prevalecer para todos os demais casos, se tornando inclusive um precedente jurisprudencial desde que presentes as mesmas circunstâncias fáticas e jurídicas.

A outra técnica que possibilita se chegar a uma conclusão quando diante de colisão de princípios é a “*técnica da ponderação*” de Luís Roberto Barroso. Esta técnica também pressupõe um processo de três etapas, sendo elas: (a) detectar as normas relevantes e identificar a colisão; (b) examinar os fatos e a interação com os elementos

²⁵² ALEXY, 2014, p. 118.

²⁵³ BERNAL PULIDO, Carlos. El Principio de Proporcionalidad y los Derechos Fundamentales: El principio de proporcionalidad como criterio para determinar el contenido de los derechos fundamentales vinculante para el legislador. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2007. p. 81.

normativos; (c) analisar os elementos em colisão de forma conjunta para se chegar a uma conclusão.

(a) Na primeira etapa, “cabe ao intérprete detectar no sistema as normas relevantes para a solução do caso, identificando eventuais conflitos entre elas”²⁵⁴, ou seja, nesta fase é necessário agrupar os fundamentos normativos, criando um conjunto de argumentos que facilite ao final a comparação entre os elementos que estão em jogo.

Assim, esta fase pressupõe a realização de um cotejo de todo o ordenamento jurídico que tenha relevância para o caso em análise.

(b) Na segunda etapa, “case examinar os fatos, as circunstâncias concretas do caso e sua interação com os elementos normativos”²⁵⁵. Objetiva-se nesta fase deixar claro os fatos relevantes para a solução do caso, o objeto de cada norma isoladamente identificada na primeira etapa, a extensão da influência entre eles.

Pressupõe-se, desta forma, identificar as normas e os fatos importantes para o deslinde da causa.

(c) Na terceira etapa, dedicada à decisão da colisão, “a ponderação irá singularizar-se, em oposição à subsunção”²⁵⁶, oportunidade em que as normas identificadas na primeira etapa e os fatos selecionados na segunda etapa são examinados de forma conjunta, apurando o peso que cada elemento possui e, conseqüentemente, identificando qual o grupo de normas que deve prevalecer no caso.

Também neste ponto é importante identificar qual a intensidade que o grupo de normas preponderante deverá ter, o que será realizado através da utilização do princípio da proporcionalidade ou razoabilidade, e da teoria da argumentação, esta com o objetivo de “verificar a correção dos argumentos apresentados em suporte de uma determinada conclusão ou ao menos a racionalidade do raciocínio desenvolvido em cada caso, especialmente quando se trate do emprego da ponderação”²⁵⁷.

Para que a argumentação do intérprete do direito esteja adequada, e, conseqüentemente, a ponderação seja correta, é preciso verificar a presença de três aspectos que auxiliam no controle da racionalidade do discurso jurídico, são eles: (a) a argumentação deve ser capaz de apresentar fundamentos normativos que a sustentem; (b)

²⁵⁴ BARROSO, 2003, p. 300.

²⁵⁵ BARROSO, 2003, p. 300

²⁵⁶ BARROSO 2003, p. 301.

²⁵⁷ BARROSO, 2003, p. 304.

deve ser possível universalizar os critérios adotados na decisão, de tal forma que a solução para um caso específico possa ser transformada em uma regra geral para situações semelhantes, conquistando a adesão de um universo de pessoas esclarecidas; (c) a utilização de princípios instrumentais e materiais que orientarão a atividade do intérprete²⁵⁸.

Após a análise das três etapas, que pressupõe a identificação de normas, a seleção dos fatos e a atribuição geral de pesos, produz-se uma conclusão de acordo com a “*técnica da ponderação*”.

De toda forma, independentemente do instrumento que se utilize (máxima da proporcionalidade ou técnica da ponderação), o fato de um princípio ceder em prol do outro não significa que ele tenha sido declarado inválido – como ocorre com as “regras”. O que ocorre em tais casos em que se discute a colisão de princípios é que “um dos princípios tem precedência em face do outro sob determinadas condições”²⁵⁹.

Esta relação de precedência de um direito de natureza principiológica sobre o outro encontra fundamento na necessidade de compatibilização de todos os bens juridicamente protegidos, e, em se constatando a colisão de direitos que estão igualmente amparados pela Constituição de 1988, a mitigação de um direito será realizada para assegurar um outro. A respeito, Jorge Reis Novais²⁶⁰ explica:

A generalidade dos direitos fundamentais, incluindo designadamente os direitos de liberdade, também está sujeita a uma reserva geral de compatibilização com outros bens, no sentido de que, apesar da sua natureza material jusfundamental e da sua força constitucional em sentido formal, os direitos fundamentais podem ceder sempre que, através de uma ponderação de bens racionalmente fundamentável, tal seja necessário para garantir outros bens, direitos e interesses que, no caso concreto, mereçam por parte do Estado uma proteção jurídica que obrigue àquela cedência.

De toda forma, a decisão acerca de qual direito deverá prevalecer, seja qual for, sempre envolverá sacrifícios porque, assim como o direito as vezes é sacrificado em

²⁵⁸ BARROSO, 2003, p. 309.

²⁵⁹ ALEXY, 2014, p. 93.

²⁶⁰ NOVAIS, Jorge Reis. *Direitos Sociais: teoria jurídica dos direitos sociais enquanto direitos fundamentais*. Coimbra: Coimbra Editora, 2010. p. 103.

prol da paz, esta por vezes é sacrificada em prol do direito, sendo a grande questão identificar qual dos sacrifícios é o mais suportável²⁶¹.

Ainda, deve existir uma “relação mútua entre o direito restringido e a medida legal que o restringe, a fim de que ambos se controlem mutuamente: a restrição incide sobre o direito, que por sua vez, a partir de seu significado fundamental, restringe a própria restrição”²⁶².

Em suma: enquanto que para as regras, que são mandamentos absolutos, a solução do conflito é uma questão de validade, para os princípios, mandamentos de otimização que devem ser realizados em sua máxima medida, a solução da colisão é uma questão de peso, que será resolvida através da harmonização dos bens jurídicos conflitantes²⁶³, levando-se em conta as condições e os direitos em voga²⁶⁴.

Posto isto, passa-se a análise do objeto de estudo.

Especificamente em relação as Organizações de Tendência confessionais, o empregador de tendência possui a prerrogativa, com fulcro nos seus direitos constitucionais à autonomia privada e a livre iniciativa, de interferir na vida privada de seus empregados, exigir padrões de comportamento que se assemelhem com a ideologia da instituição e, eventualmente, banir condutas que possam colocar em risco a credibilidade da organização através da dispensa do empregado.

Da mesma forma, o empregado possui diversos direitos salvaguardados e que estão igualmente tutelados pela Constituição de 1988, dos quais se destacam: a liberdade religiosa, a liberdade de expressão, a liberdade de consciência, o direito à vida privada, todos já objeto de estudo anterior (capítulo um).

Todos estes direitos – tanto do empregado quanto do empregador – possuem a natureza de princípios porque não é possível apurar qual grau extensão deles, como eles devem ser exercidos e qual a certeza destes direitos. Ao contrário, eles são mandamentos de otimização e, como tal, devem ser exercidos na maior medida possível pelos seus titulares.

Depara-se com o seguinte cenário: um particular (empregado, por exemplo) opondo diretamente direitos de mesma hierarquia constitucional perante outro particular

²⁶¹ IHERING, Rudolf Von. A Luta pelo Direito. São Paulo: RT, 2008. p. 45.

²⁶² DUQUE, 2014, p. 302.

²⁶³ ALEXY, 2014, p. 94.

²⁶⁴ NOVAIS, 2010, p. 165.

(empregador, por exemplo), de tal forma que “a vigência de um direito fundamental é requerida à custa de outro, pelo fato de que a realização de um direito fundamental por um titular pode vir a podar a realização de um direito fundamental de outro titular”²⁶⁵.

Como se trata de uma colisão de direitos fundamentais de natureza principiológica, porque há uma pretensão de exercício de direitos constitucionais diferentes por meio de dois titulares distintos, respectivamente empregado e empregador, a “consequência é uma recíproca violação à liberdade”²⁶⁶.

Faz-se necessário ponderar os bens jurídicos colidentes, sendo crucial neste ponto se certificar de que “o conteúdo de cada direito envolvido seja precisamente compreendido em sua essência”²⁶⁷, o que impõe a análise acerca do âmbito de proteção de cada direito e os seus limites.

Como ocorre na grande maioria dos direitos constitucionais, não é possível apurar com clareza quais os seus limites, em especial os de liberdade, sendo necessário levar em consideração o significado de cada um destes direitos para se chegar a uma decisão correta, extraindo-se desta análise o conteúdo essencial destes direitos, que é uma barreira à restrição destes direitos²⁶⁸.

Este patamar mínimo de proteção que se relaciona com a dignidade da pessoa humana é o limite para a restrição, e tem como objetivo salvaguardar a essência do direito²⁶⁹. Se, após a restrição o que permanece é praticamente nada, então a intervenção foi ilegítima e o direito foi violado²⁷⁰.

Para garantir que este patamar mínimo não seja violado e verificar, diante da colisão, qual direito deverá prevalecer, é possível utilizar da “máxima da proporcionalidade” de Robert Alexy e, acaso se verifique que “à medida que a ponderação concreta apontar para o fato de que interesses protegidos de determinado peso acabam por legitimar uma intervenção em determinado direito fundamental, e que essa intervenção encontra correspondência com o critério da proporcionalidade”²⁷¹, o conteúdo essencial do direito não estará sendo violado.

²⁶⁵ DUQUE, 2014, p. 211.

²⁶⁶ DUQUE, 2014, p. 212.

²⁶⁷ DUQUE, 2014, p. 226.

²⁶⁸ DUQUE, 2014, p. 227.

²⁶⁹ BITTENCOURT NETO, Eurico. O Direito ao Mínimo para uma Existência Digna. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010. p. 99.

²⁷⁰ DUQUE, 2014, p. 235.

²⁷¹ DUQUE, 2014, p. 291.

Em uma análise superficial, evidente que pode não parecer razoável assumir que a restrição de um direito tão caro ao legislador, como por exemplo o direito à vida privada, fosse restringido em prol do direito à autonomia privada e livre iniciativa e que tal restrição fosse considerada legítima. No entanto, o conteúdo de cada direito constitucional deve ser analisado como um todo e não de forma isolada, levando-se em consideração todo o ordenamento jurídico e as peculiaridades inerentes do caso.

No caso das Organizações de Tendência, que são criadas com o objetivo de exteriorizar uma ideologia, algumas restrições que elas venham a realizar aos seus empregados são imprescindíveis para garantir o atingimento do objetivo ao qual foram criadas.

Não se pode negar que a atitude de um empregado pode colocar em risco toda a reputação externa e interna de uma Organização, passível de a destruir por completo. Nestes casos, em que existe um bem maior de preservação da entidade empregadora e, por via de consequência, do próprio emprego, parece razoável que sejam impostas aos empregados algumas regras de comportamento a serem seguidas dentro e fora do ambiente de trabalho, até porque se tais regras não forem seguidas, existe o risco de que aquela empregadora tenha de encerrar suas atividades porque perderam a sua credibilidade perante a sociedade.

Para se certificar de que estas ponderações estão corretas, adentra-se à análise da máxima da proporcionalidade proposta por Robert Alexy, verificando se as restrições aos direitos dos empregados inseridos em uma Organização de Tendência são adequadas, necessárias e proporcionais.

Relativamente ao critério da adequação, este restará preenchido se a pergunta a seguir tiver uma resposta positiva: *a restrição de alguns direitos dos empregados de tendência é o meio mais adequado para garantir que a Organização consiga atingir o objetivo que foi criada de exteriorizar uma ideologia?*

Parece adequada a imposição e a exigência ao cumprimento de alguns padrões de comportamento aos empregados que exerçam atividades diretamente relacionadas com o objetivo final da Organização ou que exerçam cargos de proeminência dentro da instituição, porque estes empregados possuem um dever de lealdade acentuado, devendo viver de acordo com os princípios pregados pela entidade empregadora.

Conforme exposto, eventuais condutas negativas praticadas por estes empregados dentro ou fora do ambiente de trabalho podem colocar em risco à imagem da mesma, dificultando ou até inviabilizando que ela atinja o objetivo ao qual fora criada porque perdeu a sua credibilidade.

Para evitar que isto ocorra, é razoável que a Organização restrinja alguns direitos de determinados empregados visando a consecução dos seus objetivos, restando cumprido o primeiro requisito do teste da proporcionalidade.

O segundo critério é a necessidade, impondo formular o seguinte questionamento: *existe uma medida alternativa menos restritiva e que fomente a mesma forma de realização do direito que irá prevalecer?*

O objetivo com as restrições de direitos dos empregados de tendência é garantir que os empregados tenham um comprometimento com os princípios pregados pela organização, fruto de dever de lealdade, devendo seguir padrões de comportamentos dentro e fora do ambiente de trabalho que se assemelhem com os princípios da Organização.

Para garantir isto, o empregador de tendência não possui outra alternativa senão impor aos seus empregados que sigam os padrões exigidos, evitando a prática de atos que poderiam gerar um efeito negativo para a Organização.

Desta forma, não existe uma medida alternativa menos restritiva a não ser a fiscalização e eventualmente a imposição de condutas similares com a ideologia da Organização, razão pela qual resta preenchido o segundo critério da necessidade.

Por fim, o terceiro critério é a proporcionalidade em sentido estrito, oportunidade em que dever ser questionado se a restrição de um dos direitos compensa a promoção do outro direito, ou seja: *a restrição de direitos dos empregados de tendência compensa a promoção do direito da Organização de manter a sua boa reputação perante a sociedade?*

No caso em análise, a restrição de direitos dos empregados é justificada para garantir que a Organização de Tendência não tenha sua reputação abalada por conta de condutas praticadas por seus empregados que vão de encontro com os princípios pregados pela instituição.

Se não forem impostos certos padrões de comportamento aos empregados, corre-se o risco de a Organização não conseguir atingir o objetivo ao qual fora criada e,

desta forma, a restrição de direitos dos empregados compensa para garantir que a Organização de Tendência permaneça viva.

A análise possibilita concluir que, ao menos com relação à máxima da proporcionalidade seria legítima a aplicação do conceito nas relações de emprego brasileiras, devendo sempre ser levado em consideração as condições concretas do caso concreto.

Parte-se, agora, para um estudo semelhante se utilizando a técnica da ponderação, de Luís Roberto Barroso. Para o autor, é necessário identificar as normas que estão em colisão, selecionar os fatos e, por fim, atribuir pesos.

Hipoteticamente: uma situação onde o empregador, uma igreja católica, tenha dispensado um empregado de tendência, diretor do departamento de assuntos eclesiásticos, porque o mesmo publicou nas suas redes sociais uma foto utilizando entorpecentes, indaga-se se é razoável a rescisão do contrato.

Relativamente a primeira etapa, é necessário verificar quais as normas que podem colidir quando se aplica o conceito nas organizações religiosas, ou seja, questiona-se: *quais as normas relevantes para o caso?*

Da hipótese exposta acima, verifica-se que existem dois direitos extremos que entraram em rota de colisão, respectivamente o direito do empregado à vida privada e, o direito da empregadora à livre iniciativa visando a proteção da imagem da organização.

Ambos os direitos possuem previsão na Constituição de 1988, em dispositivos diversos, respectivamente artigo 5º, X e, artigo 170. Estas são as normas mais relevantes para a análise do caso.

Em relação a segunda etapa, impõe-se verificar os fatos ocorridos, ou seja, questionasse: *quais os fatos relevantes para o caso?* Conforme exposto, um empregado foi dispensado por justa causa porque publicou nas suas redes sociais uma imagem cujo conteúdo vai de encontro com a ideologia da sua empregadora. Importante ressaltar que a empregadora é uma igreja, e que o empregado exercia um cargo de proeminência.

Por fim, é necessário verificar qual dos bens jurídicos que estão em colisão deve prevalecer, ou seja, deve-se responder o seguinte questionamento: *qual dos direitos tem um maior peso no caso concreto?*

No caso em análise, verifica-se que a rescisão teve como fundamento a proteção da credibilidade da organização empregadora, tendo em vista que o empregado

dispensado exercia um cargo de proeminência e, como tal, a sua conduta, ainda que realizada fora do ambiente de trabalho, poderia gerar externalidades negativas à organização, passível de criar entre os membros uma desconfiança doutrinária.

Para evitar que tal conduta gerasse uma desunião da própria membresia, a dispensa do empregado era medida que se impunha, fazendo prevalecer a livre iniciativa da empregadora em prol do direito à vida privada do empregado.

Entende-se que o empregado extrapolou o razoável quando exerceu o seu direito sem levar em consideração que, como diretor da igreja, deveria ter condutas que se assemelhassem com os ideais por ela propagados.

Trata-se de um raciocínio retórico, que pondera todos os fatos do caso e chega a uma conclusão com base nas normas existentes, através da atribuição de pesos aos direitos em zona de colisão.

No caso, o direito da empregadora de tendência goza de um maior peso do que o direito do empregado de tendência, e isto ocorre para assegurar que a Organização de Tendência consiga atingir o seu objetivo ao qual fora criada de promover e propagar uma religião à sociedade e seus membros.

Como se nota, em ambos os instrumentos utilizados (“máxima da proporcionalidade” e “teste da ponderação”), é possível resolver o impasse jurídico que a aplicação do conceito das Organizações de Tendência nas organizações religiosas impõe, ainda que não exista lei específica que trate do tema no Brasil.

Ainda, em que pese sejam técnicas distintas, a essência é a mesma, a qual objetiva ponderar os direitos que se colidem para se chegar a uma conclusão acerca de qual deve prevalecer e qual deve ser restringido no caso concreto.

Sem pretensão de propor ser aplicável o conceito protagonista da pesquisa, objetivou-se demonstrar alternativas possíveis que estão à disposição dos intérpretes do direito, visto que o ordenamento jurídico interno não dispõe de uma norma que trate do tema.

5. CONCLUSÕES

O objetivo da pesquisa foi demonstrar como se dá a aplicação do conceito das Organizações de Tendência, em especial as de natureza confessional, a partir da análise de julgados proferidos em sede de União Europeia e MERCOSUL. Intentou-se também identificar qual o nível de maturação do tema no Brasil.

A pesquisa que se propôs realizar teve o seu âmbito de análise restrito às relações de emprego e, desta forma, toda a extensão de seu conteúdo é direcionada para a análise de relações desta natureza.

Conforme exposto, as Organizações de Tendência são entidades criadas com a finalidade principal de promover uma ideologia amplamente reconhecida de mundo, a exemplo das igrejas (que propagam uma religião específica), dos partidos políticos (que defendem uma posição partidária) e, das entidades sindicais (que agem de acordo com os interesses de uma determinada classe de trabalhadores).

Além de ostentar esta tendência ideológica intrínseca associada à sua própria natureza, a entidade deve exercer uma atividade não empresarial e sem fins lucrativos, para que se enquadre como de tendência.

Por esta razão, em que pese a maioria dos juristas que tratam do tema se referirem ao instituto como “Empresa de Tendência”, entende-se que o correto é a denominação de “Organização de Tendência”, razão pela qual ao longo do trabalho apenas se utilizou desta última nomenclatura.

O intuito com a aplicação do conceito é exigir de determinados empregados vinculados a entidades desta natureza um comprometimento maior com os princípios morais que caracterizam e orientam a sua atividade, desde que eles exerçam atividades diretamente correlacionadas com o objetivo final da Organização.

Esta exigência é realizada através da imposição de determinados padrões de comportamentos aos empregados dentro e fora do ambiente de trabalho que coincidam com a ideologia da Organização.

Admite-se que o empregador de tendência policie, fiscalize e eventualmente restrinja alguns direitos dos seus empregados, e, em se tratando de Organizações de Tendência Confessionais – foco do estudo – os direitos que são mais comumente mitigados são a liberdade religiosa, a liberdade de expressão, a objeção à consciência e a vida privada (tratados no capítulo primeiro).

Além destas prerrogativas concedidas à entidade empregadora, é possível que a mesma dispense por justa causa um empregado que viole os deveres a ele impostos, a exemplo do empregado que pratica alguma conduta que vá de encontro com a ideologia pregada pela organização.

Isto ocorre porque nas Organizações de Tendência os princípios da irrelevância da vida privada e das convicções ideológicas do empregado se invertem, de tal forma que o exercício destes direitos se torna decisivo para a criação, a manutenção e eventualmente a rescisão do contrato de emprego.

Estas medidas visam assegurar a sua boa reputação e a credibilidade da Organização perante a sociedade e a membresia, impedindo que ofensas cometidas pelos empregados reflitam de forma negativa no funcionamento e na imagem da Organização.

A análise dos julgados proferidos em sede de União Europeia possibilita concluir que a aplicação do conceito ocorre de forma harmônica pelos juízes, fruto de um longo processo de maturação que corroborou na promulgação de duas Diretivas Europeias que tratam do tema, sem contar as legislações internas de alguns Estado-Membro que cuidam de normatizar o conceito.

Inclusive, conforme se depreendeu dos julgados europeus existe uma tendência recente em considerar que todos os empregados inseridos em uma organização de tendência confessional deveriam agir de tal forma a proteger a imagem da empregadora, fruto de sua obrigação de fidelidade ideológica. Assim, não apenas os empregados que exerçam atividades diretamente relacionadas com o objetivo final da Organização teriam direitos restringidos.

No entanto, ainda é majoritário o entendimento entre os juristas de que apenas os empregados que prestem atividades diretamente relacionadas com a tendência da organização poderiam ter alguns direitos mitigados.

No MERCOSUL a pesquisa demonstrou que o tema carece de muito debate e atualmente apenas a Argentina aplica o conceito de forma correta, sendo possível encontrar julgados que tenham utilizado o tema para justificar suas decisões envolvendo organizações de tendência.

O atraso dos demais países membros do MERCOSUL é atribuído à uma legislação mais protetiva ao empregado, ao fato de que a Declaração Sociolaboral do MERCOSUL vedar sob qualquer hipótese de distinção de tratamento de empregados

fundada em questões religiosas e, a Convenção número 111 da Organização Internacional do Trabalho não autorizar a realização de qualquer distinção nas relações laborais.

Especificamente no Brasil, a aplicação do conceito é objeto de grandes controvérsias porque o ordenamento jurídico brasileiro não reconhece a figura do “empregador de tendência” e os Tribunais Regionais do Trabalho apresentam certa resistência com relação a sua aplicação.

A análise dos julgados brasileiros possibilita concluir que o conceito é por vezes ignorado, por vezes aplicado de forma incorreta e, apenas na minoria dos casos é utilizado de forma adequada, sendo por bem afirmar que o Brasil ainda possui um longo caminho a percorrer até atingir o nível de maturidade europeu.

O que talvez seja um fator que contribua para a regulamentação do tema é a Reforma Trabalhista brasileira que passou a prever a possibilidade de dispensa por justa causa acaso o empregado perca a habilitação para trabalhar.

Acredita-se que esta previsão possa abrir uma brecha à aplicação do conceito das Organizações de Tendência. Explica-se: um empregado professor de religião católica que seja excomungado por conta de uma conduta praticada fora do ambiente de trabalho poderia ser dispensado do seu ofício já que o exercício da sua função de professor tem como requisito a vivência de acordo com os padrões da organização empregadora.

No entanto, esta questão ainda não foi objeto de análise pelos Tribunais Regionais do Trabalho, razão pela qual as Organizações de Tendência permanecem em um limbo de incertezas jurídicas.

Insta ressaltar também que, em que pese a Consolidação das Leis do Trabalho autorize a utilização do direito comparado na ausência de previsão normativa interna, o que poderia ensejar a aplicação do conceito em análise, os julgados demonstram que na prática tal disposição é pouco observada pelos juízes, e esta situação tende a permanecer desta forma visto que este dispositivo legal já está em vigor há mais de setenta anos.

Com vistas a esta carência de normatização, objetivou-se ofertar duas alternativas para a solução do empasse jurídico que a aplicação do conceito corrobora, de colisão de direitos hierarquicamente constitucionais do empregado e do empregador. Isto porque, de um lado existe o empregado, destinatário de inúmeros direitos fundamentais concedidos pela Constituição de 1988, a exemplo do direito à vida privada e à liberdade

de expressão e, de outro, o empregador, que possui proteção por conta da previsão constitucional que assegura o direito à livre iniciativa e à autonomia privada.

Diante disto foram expostas duas técnicas que possibilitam concluir como esta colisão poderia ser resolvida, uma através da “*máxima da proporcionalidade*”, que pressupõe realizar uma análise de três requisitos objetivos (adequação, necessidade e proporcionalidade em sentido estrito) e, a outra, mediante a utilização do “*teste da ponderação*”, o qual estabelece ser necessário seguir também três requisitos para se chegar a uma conclusão acerca de qual direito deverá prevalecer no caso concreto (identificação das normas, identificação dos fatos e realização da ponderação).

Em ambas as técnicas, verificou-se que a aplicação do conceito das Organizações de Tendência às organizações religiosas poderia ser solucionada, no Brasil, através da utilização delas.

Em suma, conclui-se que as Organizações de Tendência Confessionais no Brasil ainda estão em um estágio incipiente quando comparadas com as organizações da Europa, mas existem alternativas legais para que elas possam ser aplicadas nas relações de emprego brasileiras.

Sem pretensão de solucionar todas as questões que circundam o tema, tampouco propor a aplicabilidade do conceito no país, objetivou-se com a pesquisa traçar um panorama geral, expondo principalmente através da análise de casos práticos como a sua aplicação é realizada, no intuito de contribuir para o desenvolvimento e amadurecimento dela no Brasil.

Derradeiramente, em que pese o estudo ter como objeto apenas as relações de emprego, considerando todo o exposto se conclui que muito dificilmente o conceito poderia ser utilizado como fundamento em outros tipos de contrato de trabalho que não o de emprego, a exemplo do contrato autônomo, do terceirizado, do aprendiz, etc.

Como estes contratos pressupõe a prestação de serviços que via de regra não estão diretamente relacionados com a atividade fim da organização, a fiscalização e eventual restrição de direitos destes trabalhadores não parecer ser razoável.

O que pode haver, talvez, seja um dever de comprometimento maior com a Organização, mas a violação deste dever não poderia ser fundamento para ensejar a rescisão do contrato de trabalho, ao menos em uma análise superficial, sendo necessário analisar as peculiaridades do caso para se chegar uma decisão mais conclusiva.

Em suma, espera-se que a jurisprudência brasileira não demore a reconhecer a figura jurídica estudada, garantindo uma maior segurança jurídica as Organizações de Tendência Confessionais do país.

REFERÊNCIAS

ABRANTES, José João. Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais. Coimbra: Coimbra Editora, 2005.

ALEXY, Robert. Teoria dos Direitos Fundamentais. São Paulo: Malheiros, 2014.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Direitos da Personalidade do Trabalhador e Poder Empregatício. São Paulo: LTr, 2013.

ARAUJO, Adriana Reis de. La Libertad Religiosa del Profesor de Religión en España: análisis de la empresa de tendencia. Em defesa do Estado Laico. Brasília: CNMP, 2014.

ARENHART, Sérgio Cruz. A Tutela Inibitória da Vida Privada. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000.

ARGENTINA, Lei 26.159 de 2006. Disponível em: <http://www.msal.gob.ar/saludsexual/ley.php>. Acesso em 27/02/2018.

ARGENTINA. Lei 25.673 de 2002. Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable. Disponível em: <http://www.msal.gob.ar/saludsexual/ley.php>. Acesso em 27/02/2018.

ARGENTINA. Poder Judicial, Provincia de Río Negro. Castillo Franco David Enrique c/ Asociación Argentina de Los Adventistas del Séptimo Día s/ Reclamo. Número de sentencia 90, 21/12/2010. Disponível em: http://www.jusrionegro.gov.ar/inicio/jurisprudencia/ver.protocolo.php?id=37630&txt_nro_expediente=&txt_caratula=&cbo_desde_dia=1&cbo_desde_mes=1&cbo_desde_anio=1990&cbo_hasta_dia=7&cbo_hasta_mes=5&cbo_hasta_anio=2999&txt_nro_sentencia=&cbo_tipo_sentencia=-1&txt_sentencia=&cbo_organismo=-1. Acesso em 27/02/2018.

Assembleia Geral das Nações Unidas. Ocorrida em 1946, resolução 59.

AUSTRIA. The Federal Act Governing the Equal Treatment. Austrian Equal Treatment Act For the Private Sector, published on June 23, 2004. Disponível em: <http://www.eu-praxi.net/phase3/files/equal.pdf>. Acesso em 27/02/2018.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2013.

BARROSO, Luís Roberto. O Direito Constitucional e a Efetividade de suas Normas. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

BERNAL PULIDO, Carlos. El Principio de Proporcionalidad y los Derechos Fundamentales: El principio de proporcionalidad como criterio para determinar el contenido de los derechos fundamentales vinculante para el legislador. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2007.

BITTENCOURT NETO, Eurico. O Direito ao Mínimo para uma Existência Digna. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010. p. 99.
BLAT GIMENO, Francisco R. Relaciones Laborales en Empresas Ideológicas. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1986.

BOBBIO, Norberto. A Era dos Direitos. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BRASIL. Código Civil. Lei n.º 10.406, de 10 de Janeiro de 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/leis/2002/L10406.htm. Acesso em 27/02/2018.

BRASIL. Código de Processo Civil, Lei n.º 13.105, de 16 de março de 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/lei/113105.htm. Acesso em 27/02/2018.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em 27/02/2018.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em 27/02/2018.

BRASIL. Lei n.º 9.029, de 13 de abril de 1995. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM. Acesso em 27/02/2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário 0001125-69.2012.5.04.0511. Relator Dr. Marcelo Gonçalves de Oliveira. Sessão de 27/02/2014. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/diarios/documentos/229492086/andamento-do-processo-n-0001125-6920125040511-ro-22-02-2014-do-trt-4?ref=topic_feed. Acesso em 27/02/2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário 0001125-69.2012.5.04.0511. Relator Dr. Marcelo Gonçalves de Oliveira. Sessão de 27/02/2014. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/diarios/documentos/229492086/andamento-do-processo-n-0001125-6920125040511-ro-22-02-2014-do-trt-4?ref=topic_feed. Acesso em 27/02/2018.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Recurso Especial Repetitivo n. 60.033-2. Recorrente: Clovis do Couto e Silva; Recorrido: João Casillo. Sessão de 09/08/1995. Relator: Dr. Ministro Ruy Rosado de Aguiar. Disponível em: <https://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/563523/recurso-especial-resp-60033>. Acesso em 27/02/2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho de Natal. Recurso Ordinário nº 161000-06.2008.5.21.0006. Recorrente: Maria Aparecida Borges; Recorrido: Expresso

Mercúrio S.A. Relator: Dr. Eridson João Fernandes Medeiros. Sessão de 13/10/2011. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/47577727/trt-21-13-10-2011-pg-117>. Acesso em 27/02/2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. Recurso Ordinário: 00735-2014-002-10-00-5. Sessão de 29/06/2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região. Recurso Ordinário: 0011494-62.2013.5.11.0004. Recorrente: Abner Kalebe Costa Pinto; Recorrida: J. R. Rodrigues Variedades LTDA-ME. Relator: Dr. Marcia Nunes da Silva Bessa. Sessão de 09/06/2015. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/42380737/processo-n-0011494-6220135110004-do-trt-11>. Acesso em 27/02/2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Recurso Ordinário: 0190800-65.2009.5.01.0244. Recorrente: Irmandade de São Vicente de Paulo, Recorrido: José Carlos Brasil Júnior. Relator: Dr. Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva. Sessão de 24/04/2013. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/55161262/doi-justica-do-trabalho-05-06-2013-pg-15>. Acesso em 27/02/2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região. Recurso Ordinário: 0001344-81.2016.5.23.0101. Recorrente: Johnny Marcus Ribeiro; Recorrida: Sociedade Porvir Científico. Relator: Dr. Rosiane Nascimento Cardoso. Disponível em: <https://www.escavador.com/diarios/452499/TRT-23/J/2017-02-06/186973275/movimentacao-do-processo-0001344-8120165230101>. Acesso em 27/02/2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Recurso Ordinário: 0146200-29.2008.5.03.0020 Recorrente: Canal 23 LTDA.; Recorrida: Solange de Menezes Mascarenhas. Relator: Dra. Alice Monteiro de Barros. Sessão de 21/09/2010. Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124322650/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1462200802003008-0146200-2920085030020/inteiro-teor-124322650>. Acesso em 27/02/2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Recurso Ordinário: 0001595-40.2012.5.08.0010. Recorrente: Instituição Adventista de Educação e Assistência Social Norte Brasileira; Recorrida: Tatianne Feitosa Soares. Relator: Dr. José Maria Quadros de Alencar. Sessão em 01/03/2013. Disponível em: <https://trt-8.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/299946383/recurso-ordinario-ro-15954020125080010-0001595-4020125080010/inteiro-teor-299946391#>. Acesso em 27/02/2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Recurso Ordinário: 0001691-12.2013.5.09.0004. Relator Dr. Archimedes Castro Campos Júnior. Sessão de 08/10/2015.

BUZANELLO, José Carlos. Objeção de Consciência: uma questão constitucional. Revista Brasília, n. 152, out./dez. 2001, 173-182.

CARNICERO, Ignacio; PASCUAL, Carmen. Libertad Ideológica y Contrato de Trabajo. Facultad de Ciencias Jurídicas, Universidad de Valladolid, 2013.
COGLIEVINA, Stella. Diritto antidiscriminatorio e interessi religiosi nell'Unione Europea con particolare riguardo agli ordinamenti italiano, francese e britannico. Tesi di Dottorato, Università Cattolica del Sacro Cuore Milano, 2007.

Convenção Americana sobre Direitos Humanos. Decreto n.º 678, de 6 de Novembro de 1992. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm. Acesso em 27/02/2018.

Convenção Interamericana sobre Direitos Humanos. Decreto n.º 678, de 6 de Novembro de 1992. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm. Acesso em 27/02/2018.

CORREA, Fernando Gustavo Abarca. Los Derechos Fundamentales del Trabajador en la Empresa. Memoria para optar al grade de licenciado en ciencias jurídicas y sociales. Universidad de Chile Facultad de Derecho Departamento de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, 2002.

CORREIA, António Damasceno. O Direito à Objeção de Consciência. Coleção Vega Universidade: Lisboa, 1993.

COUTINHO, Aldacy Rachid. Poder punitivo trabalhista. São Paulo: LTr, 1999. p. 89. Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem, aprovada na Nona Conferência Internacional Americana, Bogotá, 1948. Disponível em: https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/b.declaracao_americana.htm. Acesso em 27/02/2018.

Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem. Aprovada na Nona Conferência Internacional Americana, Bogotá, 1948. Disponível em: https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/b.declaracao_americana.htm. Acesso em 27/02/2018.

Declaração Universal de Direitos Humanos, aprovada em Dezembro de 1948. Disponível em: http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf. Acesso em 27/02/2018.

Declaração Universal dos Direitos do Homem. Adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III) em 10 de dezembro 1948. Disponível em: https://www.unicef.org/brazil/pt/resources_10133.htm. Acesso em 27/02/2018.

DUQUE, Marcelo Schenk. Curso de Direitos Fundamentais: teoria e prática. São Paulo: RT, 2014.

ESPAÑA. Tribunal Constitucional. Sentencia 47/1985, de 27 de marzo. Pilar Sala Ribalta y la Compañía de María Nuestra Señora, Colegio Lestonnac. Disponível em: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:DXafAtRtkowJ:lawcenter.es/w>

[/blog/view/13728/sentencia-del-tribunal-constitucional-471985-de-27-de-marzo-de-1985+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br](#). Acesso em 27/02/2018.

FARIAS, Edilsom Pereira. Liberdade de Expressão e Comunicação: Teoria e Proteção Constitucional. Florianópolis, 2001. Tese (doutorado) – Programa de Pós Graduação em Direito, Universidade Federal de Santa Catarina.

FERRARI, Regina Maria Macedo Nery. Direito constitucional. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

Fondazione Studi Consulenti del Lavoro. Parere n. 28 del 1 dicembre 2010. Il quesito: Il licenziamento nelle “organizzazioni di tendenza”.

FRANÇA. Cour de Cassation, Chambre Sociale, Audience publique du 20 novembre 1986, n.º de pourvoir 84-43243.

FRANÇA. Cour de Cassation, Chambre Sociale, Audience publique du 17 avril 1991, n.º de pourvoir 90-42636.

FRANÇA. Message concernant l’initiative populaire pour la protection des travailleurs contre les licenciements dans le droit du contrat de travail et la revision des dispositions sur la resiliation du contrat de travail dans le code des obligations, du 9 mai 1984. Disponível em : file:///C:/Users/natalia/Downloads/FF_1984_II_574.1984-06-19.fr.pdf. Acesso em 21/02/2018.

GUERREIRO, Luis Alberto Guerta. Libertad de Expresión: fundamentos y limites a su ejercicio. Pensamiento Constitucional Año XIV, n. 14, pp 319-344.

GUNTHER, Luiz Eduardo. Os Direitos da Personalidade e suas Repercussões da na Atividade Empresarial. *In*: Revista Tribunal Regional do Trabalho da 9 Região, Curitiba, a. 33, n. 60, jan./jun. 2008.

GUNTHER, Luiz Eduardo; VILLATORE, Marco Antônio César. Globalização, Crise Econômica e Negociação Coletiva do Trabalho no Direito Internacional do Trabalho. *In*: Revista do Tribunal Superior do Trabalho, vol. 82, n. 4, out/dez 2016, pp 145-171.

HACHEM, Daniel Wunder. Tutela administrativa efetiva dos direitos fundamentais sociais: por uma implementação espontânea, integral e igualitária. Curitiba, 2014. Tese (doutorado) – Programa de Pós Graduação em Direito, Universidade Federal do Paraná.

HIDALGO RÚA, G. M. La libertad Ideológica del Trabajador. Estudios Financieros, n. 168.

IHERING, Rudolf Von. A Luta pelo Direito. São Paulo: RT, 2008. p. 45.

Informativo. Políticas e Argumentos que Embasam Normas de Conduta e Crença com base Religiosa como Condição de Emprego por Empregadores Religiosos.

ITALIA. Corte di Cassazione, sentenza 21 novembre 1991, n. 12530. Licenziamento individuale di insegnante in istituto religioso cattolico a causa di matrimonio contratto con rito civile: il licenziamento è assistito da giusta causa.

ITALIA. Lei 108, de 11/05/1990. Disponível em: <http://www.dirette.it/giurisprudenza/113-licenziamento/organizzazioni-di-tendenza/629-in-genere>. Acesso em 27/02/2018.

JAVIER, Juvenal M. Reflexiones sobre la Objeción de Conciencia e ideario en el Uruguay a partir de las leyes 18.987 y 18.473. Revista de Derecho Público, ano 22, número 43, agosto 2013, pp. 33-56.

Jóvenes piden educación sexual escolar y ley antidiscriminación. Disponível em: <http://www.paraguay.com/nacionales/jovenes-piden-educacion-sexual-escolar-y-ley-antidiscriminacion-136133>. Acesso em 05/02/2018.

JUNIOR, Aloisio Cristovam dos Santos. Liberdade Religiosa e Contrato de Trabalho. Rio de Janeiro: Editora Impetus, 2013.

LEWICKI, Bruno. A privacidade da pessoa humana no ambiente de trabalho. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

LHEUREUX, Guillaume. Le Concept de Vie Personnelle du Salarie. *In*: Mémoire de Droit Social, Année universitaire 1999-2000.

LIMA, Ana Lúcia Coelho de. Dispensa Discriminatória na Perspectiva dos Direitos Fundamentais. São Paulo: LTr, 2009.

LOCKE, John. Carta acerca da Tolerância. São Paulo: Victor Civita, 1983.

MACHADO, Jónatas Eduardo Mendes. Liberdade Religiosa numa Comunidade Constitucional Inclusiva: dos direitos da verdade aos direitos dos cidadãos. Coimbra: Coimbra Editora, 1996.

MANTOUVALOU, Virginia. Life After Work: Privacy and Dismissal. London School of Economics and Political Science Law Department, Society and Economy Working Papers 5/2008.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. São Paulo: Editora Atlas, 2014. p. 212.
MESQUITA, Luiz José de. Direito Disciplinar do Trabalho. São Paulo: LTr, 1991.

MILL, John Stuart. Sobre a Liberdade.

MIYAGUSUKU, Jorge Toyama. Derechos Inespecíficos de Los Trabajadores en Los Empleadores Ideológicos. Dissertação (Mestrado), San Miguel, 2008. Pontificia Universidad Católica del Perú Escuela de Graduados, Maestría en Derecho Constitucional.

MIYAGUSUKU, Jorge Toyama. Los empleadores ideológicos y las libertades inespecíficas de los trabajadores. *In: Ius et veritas*, 16. p. 186-200.

NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. O Poder Diretivo do Empregador e os Direitos Fundamentais do Trabalhador na Relação de Emprego. Tese (Doutorado), Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUCSP, 2008.

NETO, Manoel Jorge e Silva. Proteção constitucional à liberdade religiosa. São Paulo: Saraiva, 2013.

Nível inicial – MEC. Disponível em: www.mec.gov.py/cms_v2/adjuntos/5831. Acesso em 05/02/2018.

NOVAIS, Jorge Reis. Direitos sociais: teoria jurídica dos direitos sociais enquanto direitos fundamentais. Coimbra Editora: Coimbra, 2010.

Organização Internacional do Trabalho. Convenção 111. Aprovada na 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1958). Disponível em: <http://www.oit.org.br/node/472>. Acesso em 27/02/2018.

OTERO, Arantxa Sacristán. La Privacidad en el Trabajo y sus Límites. Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Comunicación, Segovia, 2015.

Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos. Decreto n.º 592, de 6 de Julho de 1992. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm. Acesso em 27/02/2018.

PARAGUAI. Constitución de la República de Paraguay, 1992. Disponível em: https://www.oas.org/juridico/mla/sp/pry/sp_pry-int-text-const.pdf. Acesso em 27/02/2018.

PENALVA, Alejandro Selma. La Transcendencia Práctica de la Vinculación Ideológica en las Empresas de Tendencia en el Ámbito de las Relaciones de Trabajo. *In: Anales de Derecho*, Universidad de Murcia, n.º 26, 2008, p. 299-332.

REINO UNIDO. Education (Scotland) Act 1980. Disponível em: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1980/44/contents>. Acesso em 27/02/2018.

REINO UNIDO. Neary and Neary v Dean of Westminster, 6/9/1999. Disponível em: <http://swarb.co.uk/neary-and-neary-v-dean-of-westminster-9-jun-1999/>. Acesso em 27/02/2018.

REINO UNIDO. United Kingdom, Edinburgh. Employment Appeal Tribunal. Appeal n. UKEAT/0037/06/MT. The Honourable Lady Smith, Mrs. A. Hibberd and Mr. M. Sibbald. Disponível em: <https://www.gardencourtchambers.co.uk/Issue-27-5th-March-2007/>. Acesso em 27/02/2018.

REIS, Raquel Tavares dos. Direitos, Liberdades e Garantias da Pessoa do Trabalhador Despedido em Razão de sua Conduta Extra-Laboral. In: *Gestão e Desenvolvimento*, 10 (2001), 95-127.

REIS, Raquel Tavares dos. Liberdade de consciência e de religião e contrato de trabalho do trabalhador de tendência. Coimbra: Coimbra Editora, 2004.

RIOS, Sílvia Carine Tramontin. A Invasão do Direito à Intimidade e a Vida Privada do Trabalhador na Fase Pré-Contratual. *Revista Tribunal Regional do Trabalho da 9 Região*.

RODRÍGUEZ-PIÑERO, Miguel. Libertad Ideológica, Contrato de Trabajo y Objeción de Consciencia. In: *Persona y Derecho*, 50 (2004), 355-372.

ROJAS RIVERO, Gloria P. La libertad de Expresión del Trabajador. Madrid: Editorial Trotta, 1991.

ROMITA, Arion Sayão. Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho. São Paulo: LTr, 2009.

SAMPAIO, José Adércio Leite. Direito à Intimidade e à Vida Privada. Belo Horizonte: Del Rey, 1989.

SARLET, Ingo Wolfgang. Liberdade de expressão e biografias não autorizadas. *Consultor Jurídico*, 19/06/2015.

SARMENTO, Daniel. Liberdade de expressão, pluralismo e o papel promocional do Estado. *Revista Diálogo Jurídico*, Salvador, n.º 16, maio-junho-julho-agosto, 2007.

SETUBAL, Alexandre Montanha de Castro. Aspectos Interdisciplinares e Jurídico-Trabalhistas do Direito Fundamental à Liberdade Religiosa. Dissertação (mestrado), Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2011.

SILVA, José Afonso da. Curso de Direito Constitucional Positivo. São Paulo: Malheiros Editores, 2011.

SORDA, Elena. Las Empresas de Tendencia de Tipo Confesional ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos. Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2015.

TAVARES, André Ramos. Direito Constitucional Econômico. São Paulo: Método, 2011.

TERAOKA, Thiago Massao Cortizo. A Liberdade Religiosa no Direito Constitucional Brasileiro. São Paulo, 2010. Tese (doutorado) – Programa de Pós Graduação em Direito, Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo.

THOREAU, Henry David. A Desobediência Civil. São Paulo: Companhia das Letras, 2012.

UNIÃO EUROPEIA. Cour Européenne des Droit de L'Homme. Cinquième Section, Affaire Siebenhaar c. Allemagne (requête n. 19.136/2002). Strasbourg, 01/02/2011. Disponível em: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:KP_vZf5Kfe0J:hudoc.echr.coe.int/webservices/content/pdf/001-103236%3FTID%3Dthkbhnilzk+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br. Acesso em 27/02/2018.

UNIÃO EUROPEIA. Cour Européenne Des Droits De L'Homme. Cinquième Section. Affaire Obst c. Allemagne (Requête n. 425/03). Strasbourg, 23 septembre 2010. Disponível em: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:VI08Df-VE_AJ:hudoc.echr.coe.int/app/conversion/pdf/%3Flibrary%3DECHR%26id%3D001-100463%26filename%3D001-100463.pdf%26TID%3Dwvsrbsqbhh+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br. Acesso em 27/02/2018.

UNIÃO EUROPEIA. Cour Europeenne des Droits de L'Homme. Deuxieme Section, Affaire Lombardi Vallauri c. Italie, Requête n.º 39128/05. Strasbourg, 20 octobre 2009. Disponível em: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:g5Q8MGxSXHAJ:unipd-centrodirittiumani.it/public/docs/VALLAURI_c._ITALIE.pdf+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br. Acesso em 27/02/2018.

UNIÃO EUROPEIA. Diretiva 2000/78/CE do Conselho de 27 de Novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional. Disponível em: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0078>. Acesso em 27/02/2018.

UNIÃO EUROPEIA. Diretiva 92/45/CE do Conselho de 22 de Setembro de 1994, relativa à instituição de um conselho de empresa europeu ou de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária. Disponível em: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX%3A61995CJ0314>. Acesso em 27/02/2018.

UNIÃO EUROPEIA. Resolução aprovada em 20/11/1989.

UNIÃO EUROPEIA. The European Commission of Human Rights. Application n. 12242/86, by Maximilian ROMMELFANGER against Federal Republic of Germany, 6 september 1989. Disponível em: <http://echr.ketse.com/doc/12242.86-en-19890906/view/>. Acesso em 27/02/2018.

UNIÃO EUROPEIA. Tribunal Europeu de Derechos Humanos, Gran Sala. Asunto Fernández Martínez e. España. Demanda n. 56080/07. Estrasburgo, 2014. Disponível em: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:q-v2pMX3P04J:https://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/pdf/%3Flibrary%3DECHR%26id%3D002-3552%26filename%3D002->

[3552.pdf%26TID%3Dthkbhnilzk+&cd=2&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br](#). Acesso em 27/02/2018.

URIARTE, Pedro Irureta. Las Organizaciones de Tendencia ante el Derecho. Universidad Alberto Hurtado, Instituto Latinoamericano de Doctrina y Estudios Sociales ILADES. pp. 235-248.

URIARTE, Pedro Irureta. Situación legal de las personas que prestan servicios a una entidad religiosa. Disponível em: <http://www.redalyc.org/pdf/1770/177029687006.pdf>. Acesso em 08/02/2018.

URUGUAI. Lei 18.473 de 2012. Disponível em: <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp9507439.htm>. Acesso em 27/02/2018.

URUGUAI. Lei 18.987 de 2012. Disponível em: http://www.paho.org/uru/index.php?option=com_docman&view=document&category_slug=publications&alias=377-reglamentacion-ley-18-987&Itemid=307. Acesso em 27/02/2018.

VAL TENA, Angel Luis de. Las empresas de tendencia ante el derecho del trabajo: libertad ideológica y contrato de trabajo. Contrato de Trabajo y Derechos Fundamentales. Facultad de Derecho Universidad de Zaragoza. 177-198.

VILLATORE, Marco Antônio César; GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. Desenvolvimento Econômico e Igual Liberdade de Trabalho no Contexto dos Direitos Humanos. *In: Schientia Iuris*, Londrina, v. 18, n. 1, pp. 217-240, jul. 2014.

VOLTAIRE. Tratado sobre a Tolerância. São Paulo: Editora Escala.

WAQUET, Phillippe. L'entreprise et les Libertés du Salarié. Paris: Éditions Liaisons, 1992.

WARREN; BRANDEIS. The Right to Privacy. *Harvard Law Review*, Vol. IV, December 15, 1890, n. 5.

WINTER, Luís Alexandre Carta; PRIGOL, Natalia Munhoz Machado. Empresa de Tendência: um estudo comparado entre o Mercosul e a União Europeia. *In: Revista da Faculdade de Direito da UFRGS*, número 36, 2017, 184-205.

ZELAYA, Flor de María. Derivaciones Laborales de Las Empresas Ideológicas o de Tendencia en Nicaragua. *In: Revista de Derecho*, ISSN 1993-4505, n.º 16, 2013, pp. 150-198.