

DA COLISÃO DE DIREITOS FUNDAMENTAIS: OBRIGAÇÃO DO TRABALHADOR PORTADOR DE TENDÊNCIA DE RESPEITAR ORDENS IDEOLÓGICAS X DOS LIMITES AO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR DE TENDÊNCIA.

Juliana Campelo de Amorim

Pós-Graduanda em Processo e Direito do Trabalho pela Faculdade Baiana de Direito – FBD.

Advogada. jcamorim17@gmail.com.

Área do Direito: Trabalho

Resumo: Este artigo tem por objetivo analisar a colisão entre os direitos fundamentais do trabalhador e do empregador no contexto das Organizações de Tendência e os limites balizadores desta colisão.

Palavras-chave: Direitos Fundamentais; Organizações De Tendência; Obrigações Ideológicas; Direitos Da Personalidade Do Trabalhador; Direito Fundamentais Do Empregador De Tendência;

Abstract: This paper aims to analyse the the collision between the fundamental rights of the worker and the employer in the context of Trend Organizations and the boundaries of this collision.

Keywords: Fundamental Rights; Trend Organizations; Ideological Obligations; Rights Of The Personality Of The Worker; Fundamental Rights Of The Trend Employer

Sumário: 1. Introdução – 2. O Empregador De Tendência Como Possuidor De Direitos Fundamentais - 3. Os Direitos Da Personalidade Dos Trabalhadores Como Fundamentais – 4. Da Irrenunciabilidade Dos Direitos Da Personalidade – 5. Conclusões - Referências bibliográficas

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo tem por tema analisar a colisão entre os direitos fundamentais do trabalhador e do empregador no contexto das Organizações de Tendência e os limites balizadores desta colisão.

O tema em questão é de fundamental relevância pois, apesar do crescimento das organizações de tendência no país, a questão ainda não é alvo de estudo pela doutrina brasileira, sendo demasiadamente embrionário. Além disso, não há previsão legal expressa acerca do tema, gerando constantes dúvidas acerca de seu tratamento no país.

Ressalte-se que por essas razões, os juízes e tribunais ainda não possuem um substrato consistente para motivar suas decisões e por vezes nem mesmo conhecimento da questão e de sua complexidade, o que justifica mais uma vez a escolha da temática em questão.

Isso porque, da mesma forma que importa defender os direitos fundamentais do trabalhador não só enquanto empregado, mas também enquanto indivíduo; é fundamental respeitar os preceitos constitucionais do pluralismo e da livre iniciativa, valores fundantes da República Federativa do Brasil e portanto fundamentais, que garantem ao empregador de tendência certa proteção.

Primeiramente, trata-se do empregador de tendência como possuidor de direitos fundamentais, e posteriormente os direitos fundamentais da personalidade do trabalhador e de seu caráter de irrenunciabilidade. Por fim discute a colisão de direitos inerente às organizações de tendência, contrapondo as obrigações dos trabalhadores em respeitar as ordens de seus empregadores com os limites ao poder diretivo e às obrigações ideológicas que lhes são impostas.

A metodologia utilizada para a realização do trabalho foi essencialmente a pesquisa bibliográfica e documental. Na pesquisa bibliográfica foram analisados livros, monografias, teses de mestrado, artigos publicados em revistas especializadas. Ressalte-se que na bibliografia utilizada há um número representativo de doutrina estrangeira sobre o tema, isso porque este é ainda incipiente no país.

Por esse motivo também, utilizou-se do estudo de direito comparado, sobretudo em se tratando dos ordenamentos espanhol, alemão e português, onde a discussão se encontra mais desenvolvida.

A pesquisa documental ocorreu através de buscas jurisprudenciais nacionais e internacionais sobre a matéria.

2 O EMPREGADOR DE TENDÊNCIA COMO POSSUIDOR DE DIREITOS FUNDAMENTAIS

As organizações de tendência constituem produto do princípio do pluralismo e da livre iniciativa, valores positivados constitucionalmente como fundamentos da República Federativa do Brasil. Dessa forma, essas organizações representam verdadeira materialização de direitos fundamentais do empregador e da sociedade como um todo.

Nas relações ordinárias entre empregador e empregado tende a prevalecer o interesse do empregado em situações de conflito. Tal fato se justifica pela importância de proteção de seus direitos fundamentais, de maior amparo constitucional. Em regra, não podem os trabalhadores serem discriminados por razão de suas perspectivas ideológicas, políticas ou religiosas, seja no momento de contratação, seja na vigência ou na extinção do contrato de trabalho.¹

Nas organizações de tendência, entretanto, essa perspectiva se transforma. Nelas, a livre iniciativa não é mais um fim em si mesma, mas se torna forma de realização de um direito fundamental do empreendedor.²

Tal fato se justifica não só pelos direitos fundamentais individuais do empregador de tendência, mas também porque essas organizações são em verdade um veículo de interesse coletivo, direcionado a promover os princípios da liberdade ideológica e de crença³, bem como o princípio do pluralismo.

Nesse sentido, Raquel Tavares dos Reis explica que:

Negar a possibilidade de relevância dos motivos ideológicos ou religiosos na relação de trabalho do trabalhador de tendência seria uma injustificada limitação do direito fundamental de liberdade de consciência e de religião na sua dimensão coletiva, que tem por função servir não os interesses de determinadas organizações, as organizações de tendência, mas implantar na sociedade um real pluralismo.⁴

¹ GIMENO, Francisco R. Blat. **Relaciones laborales en empresas ideológicas**. Madrid: Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y seguridad Social, 1986, p. 80.

² GALLEGO, Francisco Javier Calvo. **Contrato de trabajo y libertad ideológica: derechos fundamentales y organizaciones de tendencia**. Madrid: CES Consejo Economico y Social, 1995, p. 143.

³ REIS, Raquel Tavares dos. **Liberdade de consciência e de religião e contrato de trabalho do trabalhador de tendência: que equilíbrio do ponto de vista das relações individuais de trabalho**. Coimbra: Coimbra Editora, 2004, p. 251.

⁴ *Ibidem*, p. 251.

Assim, as organizações de tendência se originam na liberdade do empregador em difundir e expressar determinada ideologia, no sentido de influenciar a comunidade e portanto, praticar os preceitos de uma sociedade pluralista.

Ressalte-se que ao falar na proteção à ideologia do empregador de tendência, fala-se implicitamente na proteção a todos que comungam daquela ideologia ou religião, a um interesse coletivo de uma pluralidade de indivíduos. Assim, a liberdade de pensamento a que se faz referência nas empresas de tendência, diz respeito não apenas a uma liberdade individual do empreendedor em questão, mas a uma liberdade coletiva de criação de grupos e persecução de determinados fins.

Ao materializar o pluralismo constitucionalmente assegurado, as organizações de tendência facilitam a participação das diferentes ideologias que formam a sociedade na vida política, econômica, social e cultural do país. Assim, as organizações de tendência representam os interesses de todos aquele que dela fazem parte ou que com ela se identificam, defendê-las portanto importa em defender também todo um ideal coletivo acerca do que buscam propagar.⁵

É por essa razão que se dá a elevação dos direitos do empregador de tendência ao patamar de fundamentais, ultrapassando o âmbito do direito individual privado para converter-se em direito tutelado à mesma maneira dos direitos fundamentais dos trabalhadores.⁶

Com isso, as restrições aos direitos fundamentais dos trabalhadores trazem uma maior complexidade, visto que agora estão em conflito dois direitos de mesmo patamar legal: direitos fundamentais⁷.

Negar essa possibilidade de restrição dos direitos fundamentais de personalidade do empregado seria limitar de forma demasiada a liberdade de consciência e religião em seu aspecto coletivo, fundamental para a realização do princípio do pluralismo. Explica Raquel Ramos Tavares:

Equivaleria, na prática, a impedir as organizações de tendência de poderem profissionalizar o trabalho de seus membros, condenando essas organizações

⁵ REIS, Raquel Tavares dos. **Liberdade de consciência e de religião e contrato de trabalho do trabalhador de tendência: que equilíbrio do ponto de vista das relações individuais de trabalho**. Coimbra: Coimbra Editora, 2004, p. 187.

⁶ REIS, Raquel Tavares dos. **Liberdade de consciência e de religião e contrato de trabalho do trabalhador de tendência: que equilíbrio do ponto de vista das relações individuais de trabalho**. Coimbra: Coimbra Editora, 2004, p. 187-188.

⁷ GIMENO, Francisco R. Blat. **Relaciones laborales en empresas ideológicas**. Madrid: Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y seguridad Social, 1986, p. 83.

a relações de trabalho em que a causa militante do contrato de trabalho ficaria proibida de efeitos jurídicos.⁸

Conclui-se portanto, que a relação entre empregado e empregador no âmbito das organizações de tendência se dá de maneira diferente do que nos contratos de trabalho ordinários. Os conflitos que se apresentam nas relações de trabalho dessas empresas, tem por característica direitos fundamentais em colisão, sendo o do empregador de tendência caracterizado pela tutela de seu direito individual de expressão e ao mesmo tempo pela liberdade coletiva, ambos inerentes ao princípio constitucional do pluralismo.

3 OS DIREITOS DA PERSONALIDADE DOS TRABALHADORES COMO FUNDAMENTAIS

Tratados os direitos fundamentais do empregador de tendência, passa-se a analisar os direitos fundamentais dos trabalhadores, sobretudo em se tratando de seus de direitos da personalidade.

É no século XX, em um contexto de crescente desemprego e desigualdade, que ocorre a chamada constitucionalização do Direito do Trabalho, inaugurando a intervenção constitucional no âmbito privado. Tal fato teve origem pela percepção de que a concepção liberal de igualdade possuía conteúdo meramente formal, inadequada à realidade social da época. Na prática, os contratos de trabalho eram marcados por cláusulas abusivas, mas que os trabalhadores se viam obrigados a outorgar, visto que o que estava a venda era sua única fonte de renda, a força laboral.⁹

Para José Castán Tobeñas, os direitos fundamentais dos trabalhadores podem ser conceituados da seguinte maneira:

Os direitos fundamentais dos trabalhadores são fundamentais na medida que visam assegurar condições de vida dignas, no sentido de minimamente compatíveis como desenvolvimento da personalidade humana, e garantir as condições materiais indispensáveis ao gozo efetivo dos direitos de liberdade.¹⁰

⁸ REIS, Raquel Tavares dos. Op. cit., p. 251.

⁹ ABRANTES, José João. **Contrato de trabalho e direitos fundamentais**. Coimbra: Coimbra Editora, 2005, p. 36.

¹⁰ TOBEÑAS, José Castán. **Los derechos del hombre**. 2 ed. Madrid: Reus, 1976, p. 107.

Ressalte-se que esses direitos, além de fundamentais para a realização de uma vida digna pelo trabalhador, são essenciais também para o Estado, no sentido de balancear as forças do sistema capitalista, impondo restrições aos detentores do poder.

Aliados a estes e lhes dando complementariedade, estão os direitos da personalidade dos cidadãos, tradicionalmente tratados no âmbito do Direito Civil. São os direitos inerentes aos indivíduos, positivados no art. 5, inciso X da Constituição Federal e caracterizados por serem irrenunciáveis e indisponíveis via de regra.¹¹

Nas palavras de Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho, os direitos da personalidade podem ser conceituados como “aqueles que têm por objeto os atributos físicos, psíquicos e morais da pessoa em si e em suas projeções sociais”¹². De acordo com Limongi França, podem ser classificados da seguinte forma:

Os direitos da personalidade são os direitos a defender: 1) a integridade física: a vida, os alimentos, o próprio corpo vivo ou morto, o corpo alheio vivo ou morto (CF, art. 199, parágrafo 4º, Lei n. 9.434/97 e Dec. N. 2.268/97, que regulamenta; CC, arts. 13,14 e 15, Portaria n. 1.376/93 do Ministério da Saúde), as partes separadas do corpo vivo ou morto; 2) a integridade intelectual: a liberdade de pensamento (RT, 210:411, 401:409), a autoria científica, artística e literária; 3) a integridade moral: a liberdade civil política e religiosa, a honra (RF, 63:174, 67:217, 85:483), a honorificência, o recato, o segredo pessoal, doméstico e profissional (RT, 330:809, 339:518, 521:513, 523:438, 567:305; CC, art. 21), a imagem (RT, 570:177, 576:249, 600:69, 623:61; CC, art. 20) e a identidade pessoal (CC, arts. 16,17,18 e 19), familiar e social.¹³

Tem por características a intransmissibilidade e irrenunciabilidade, pois inatos ao indivíduo; o absolutismo, oponíveis erga omnes; a não limitação, sendo o rol de direitos trazido nos arts. 11 e 12 do Código Civil meramente exemplificativo; a imprescritibilidade, não se extinguindo pelo decurso do tempo; a impenhorabilidade; a não sujeição a desapropriação; e a vitaliciedade, sendo os direitos da personalidade adquiridos com o nascimento e extintos com a morte, apesar de restarem alguns direitos resguardados mesmo após esta, a exemplo do respeito à honra e imagem do morto.¹⁴

Os direitos da personalidade são fundamentais ao passo que são indispensáveis para a realização da dignidade da pessoa humana, sendo portando princípios norteadores para todo o ordenamento jurídico nacional. Ressalte-se ainda que

¹¹ GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil – parte geral**. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 185.

¹² *Ibidem*, p. 186.

¹³ FRANÇA, Rubens Limongi. Direitos da personalidade. In: MENDES, Gilmar Ferreira; STOCO, Rui (Orgs.). **Direito civil: parte geral – vol. 3**. Coleção Doutrinas Essenciais. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011, p. 660.

¹⁴ GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro – parte geral – vol. 1**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2010, p. 186-189

o comprometimento em respeitar e garantir tais direitos foi inclusive tratado no plano internacional pelo Pacto de São José da Costa Rica, de qual o Brasil é signatário.¹⁵

Assim, é do exercício dos direitos gerais da personalidade do cidadão, unidos aos direitos fundamentais dos trabalhadores e aos princípios constitucionais que asseguram sua defesa que nascem os direitos fundamentais da personalidade do trabalhador, conexão que se realiza no momento de estabelecimento de uma relação laboral. Nesse sentido, Raquel Tavares dos Reis trata que:

Como, porém, não existe de um lado a pessoa e do outro o trabalhador, importa lançar um olhar sobre os direitos fundamentais pessoais do trabalhador no quadro das relações de trabalho, sendo certo que **muito para além da relevância do trabalho está a relevância da pessoa que trabalha**, constatando-se, a este respeito, a complexidade de uma decisão da entidade empregadora motivada, por exemplo, por um fato tirado da vida privada do trabalhador, particularmente se este se funda no exercício de um seu direito fundamental pessoal, designadamente em matéria ética pessoal ou conjugal.¹⁶ (g.n.)

Antes de ser trabalhador, o indivíduo é cidadão, e portanto titular dos direitos da personalidade que lhe são constitucionalmente assegurados. O trabalho, em verdade é forma de realização desses direitos, visto que elemento de extrema importância na realização de uma vida digna. Assim, os direitos fundamentais da personalidade do trabalhador constituem limitação imperativa aos poderes do empregador.

Nesse sentido, esses direitos constituem importantes limites à subordinação jurídica do contrato de trabalho, sendo possível restringi-los apenas quando em colisão com interesses relevantes do empregador, vigorando, contudo, seu conteúdo essencial.¹⁷

Assim, existe uma presunção de liberdade a favor do trabalhador, ele é livre para tudo aquilo que não diga respeito à execução do seu contrato de trabalho, devendo as limitações a sua liberdade civil serem absolutamente excepcionais.¹⁸

Como já explanado, no âmbito das organizações de tendência, esses direitos fundamentais da personalidade do trabalhador entram por vezes em choque com os direitos fundamentais do empregador de tendência, sobretudo os direitos à liberdade de expressão, à intimidade e o direito a liberdade religiosa, quando em se tratando de

¹⁵ GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil – parte geral**. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 228.

¹⁶ REIS, Raquel Tavares dos. **Liberdade de consciência e de religião e contrato de trabalho do trabalhador de tendência. Que equilíbrio do ponto de vista das relações individuais de trabalho?** Coimbra: Coimbra Editora, 2004, p. 34-35.

¹⁷ ABRANTES, José João. **Direitos fundamentais da pessoa humana no trabalho: em especial, a reserva da intimidade e da vida privada (algumas questões)**. Coimbra: Edições Almedina, 2014, p. 20.

¹⁸ *Ibidem* p. 20.

organizações voltadas para este fim. Assim, se faz necessária uma análise acerca da possibilidade de renúncia parcial dos direitos de ambos os lados, e em que grau ela pode acontecer para que se atinja um equilíbrio constitucionalmente amparado.

4 DA IRRENUNCIABILIDADE DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE

Os direitos da personalidade são irrenunciáveis, o que significa dizer que nem mesmo por vontade própria do indivíduo podem ser abandonados¹⁹. Tal característica foi consagrada pelo Código Civil em seu art. 11, veja-se:

Art. 11. Com exceção dos casos previstos em lei, os direitos da personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo o seu exercício sofrer limitação voluntária.²⁰

Assim, os direitos da personalidade não são disponíveis para seus titulares, estes são inatos, nascendo e se extinguindo com eles (ressalvadas as exceções de direitos da personalidade do morto).

Ocorre que, na prática, verifica-se que alguns desses direitos admitem um certo grau de renunciabilidade, a exemplo disso, temos a constante e cotidiana cessão de imagem para fins televisivos ou midiáticos em troca de retribuição pecuniária. Assim, a irrenunciabilidade e indisponibilidade desses direitos é, em verdade, relativa. Dessa forma inclusive previu o Enunciado 4 da I Jornada de Direito Civil promovida pelo Conselho da Justiça Federal ao tratar que “o exercício dos direitos da personalidade pode sofrer limitação voluntária, desde que não seja permanente nem geral.”²¹

No mesmo sentido, a teoria constitucional contemporânea se volta para a questão, analisando a possibilidade de renúncia em parte de certos direitos fundamentais, concluindo, nas palavras de José Antonio Peres Gedel que:

[...] há certos direitos e bens vinculados aos sujeitos que podem admitir renúncia temporária ao seu exercício, ou ser transmitidos por meio de negócios jurídicos, nos termos da lei, desde que não retirem do sujeito sua dignidade e

¹⁹ GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil – parte geral**. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 196.

²⁰ BRASIL. **Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm>. Acesso em: 27 nov. 2018.

²¹ GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro – parte geral – vol. 1**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2010, p. 186-187.

autonomia futura, nem o coloquem em situações que o identifiquem com simples objeto de relações jurídicas.²²

Transpondo tal entendimento para o campo do direito do trabalho, importa dizer que o contrato de trabalho é uma projeção da personalidade do trabalhador, sendo de fundamental importância para o desenvolvimento de seus aspectos físico, psíquico e até mesmo social²³. Ao se apresentar no mercado de trabalho, os trabalhadores se mostram hipossuficientes em sua essência, visto que ofertam a única mercadoria que possuem como produto ao empregador: sua força de trabalho. Assim, encontram-se em evidente desvantagem material, motivo pelo qual a questão de renunciabilidade de seus direitos fundamentais da personalidade ganha relevância²⁴.

Nesse sentido, é necessário analisar o contrato de trabalho os conflitos que dele surgem pela restrição a direitos da personalidade através do princípio da proporcionalidade. A afirmação justifica-se pelo fato de que os direitos da personalidade interferem no princípio da autonomia privada, tornando assim as determinações contratuais que não estejam dentro dos limites de finalidade contratual como atentatórias à dignidade do trabalhador²⁵. Assim explica Jorge Reis Novais:

Nesse sentido, sob pena de cair num raciocínio circular (a renúncia redundando em violação da dignidade da pessoa humana, mas é ao mesmo tempo, expressão dessa dignidade), a invocação do princípio da dignidade humana não dispensa o recurso a outros critérios e à valoração das circunstâncias concretas do caso. Se a dignidade da pessoa humana é, também, fundamento do poder de auto vinculação, tudo residirá em saber a partir de que medida é que o exercício dessa liberdade, por redundar em limitação excessiva, se pode converter em obstáculo que anule ou destrua as condições da futura autodeterminação e do livre desenvolvimento da personalidade.²⁶

Dessa forma, a renunciabilidade de direitos da personalidade pelo trabalhador ao pactuar um contrato de trabalho acaba por ser exercício de sua liberdade e de sua própria dignidade. Assim, esses direitos podem ser entendidos como renunciáveis na medida em que não tragam abalo severo à personalidade do trabalhador, não podendo essa renunciabilidade ser absoluta ou permanente.

²² GEDIEL, José Antonio Peres. A irrenunciabilidade a direitos da personalidade pelo trabalhador. In: SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). **Constituição, direitos fundamentais e direito privado**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003, p. 150.

²³ Ibidem, p. 152.

²⁴ Ibidem, p. 154.

²⁵ GEDIEL, José Antonio Peres. A irrenunciabilidade a direitos da personalidade pelo trabalhador. In: SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). **Constituição, direitos fundamentais e direito privado**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003, p. 154-155.

²⁶ NOVAIS, Jorge Reis. Renúncia a direitos fundamentais. In: MIRANDA, Jorge (Org.). **Perspectivas constitucionais – vol. 1**. Coimbra: Coimbra, 1996, p. 327.

Por óbvio, se diferente fosse esse entendimento, não seria possível a existência de organizações de tendência. Isso porque, se considerados como absolutamente irrenunciáveis, não seria possível estabelecer um contrato de trabalho em que o trabalhador renuncia parcialmente sua liberdade de expressão e adere à visão de mundo da organização, ou se compromete em difundi-la.²⁷

Nesse sentido, o que se verifica é que ainda que em princípio os direitos da personalidade do trabalhador sejam irrenunciáveis, é admissível que estes temporariamente experimentem certas limitações quando a causa do vínculo contratual laboral deriva de uma relação onde estão em questão outros valores constitucionalmente assegurados.²⁸

Nesse sentido explica Francisco R. Blat Gimeno:

Mais do que um ato autônomo de renúncia, se produz uma restrição ao exercício de certos direitos fundamentais, que inexoravelmente deriva do negócio acertado, da exigência de respeito aos direitos da outra parte contratual. Naturalmente, isso não significa a validação de qualquer limite, mas apenas na medida do que é constitucionalmente legítimo, o que força a referência às teorias dos limites dos direitos constitucionais.²⁹ (tradução nossa)

Conclui-se que o que ocorre no âmbito das organizações de tendência, em se tratando da renunciabilidade relativa dos direitos fundamentais dos trabalhadores, é a limitação destes para que possibilitem não só a execução do contrato de trabalho ali pactuado, mas também a realização de outros direitos fundamentais constitucionais. Essa restrição/renunciabilidade contudo, jamais poderá ser absoluta, é impositiva a reserva de um conteúdo desses direitos, de seu núcleo mínimo.

4 DA COLISÃO DE DIREITOS FUNDAMENTAIS: OBRIGAÇÃO DO TRABALHADOR PORTADOR DE TENDÊNCIA DE RESPEITAR ORDENS IDEOLÓGICAS X DOS LIMITES AO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR DE TENDÊNCIA

²⁷ GIMENO, Francisco R. Blat. **Relaciones laborales en empresas ideológicas**. Madrid: Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y seguridad Social, 1986, p. 81.

²⁸ Ibidem, p. 82.

²⁹“Más que un acto autónomo de renuncia, se produce, propiamente una restricción al ejercicio de ciertos derechos fundamentales, que deriva inexorablemente del negocio concertado, de la exigencia de respeto al derecho ajeno. Por supuesto, ello no significa la convalidación de cualquier límite, sino sólo hasta el punto constitucionalmente legítimo, lo que obliga a la remisión a las teorías de los límites de los derechos constitucionales.” Ibidem, p. 83.

Em paralelo aos direitos fundamentais da personalidade do trabalhador e seu caráter de irrenunciabilidade, há nas organizações de tendência a necessidade de que estes cumpram e respeitem certas ordens manifestadas pelo empregador de tendência que, em casos de organizações ou empresas comuns não lhes seria exigível. Assim, estas organizações, por sua própria natureza, restringem direitos fundamentais dos trabalhadores que, os quais os renunciam parcialmente e relativamente.

Nas organizações de tendência o poder diretivo do empregador é ressignificado, torna-se meio de realização de um direito que lhe é fundamental. Contudo, esse regime privilegiado não é absoluto, sofrendo o empregador também restrições a seus direito constitucionalmente assegurado quando em situações de colisão.

4.1 DAS OBRIGAÇÕES DO TRABALHADOR

É característica do contratos de trabalho em geral os deveres de colaboração, boa-fé e diligência por parte dos trabalhadores. Nas organizações de tendência contudo, essas obrigações ganham novas feições devido às peculiaridades inerentes ao tipo de trabalho que exercem.

O dever de colaboração diz respeito ao comportamento do trabalhador no ambiente laboral em que está inserido num duplo viés: em relação à dedicação na realização de sua função individual; e em relação ao ambiente como um todo, no relacionamento com colegas, com o empregador e até com os clientes (quando for o caso)³⁰.

Em que pese as organizações de tendência esse dever se amplia ao passo que a prestação de tendência unicamente se realiza se se o trabalhador coopera e colabora com o fim da instituição. Assim, a prestação de tendência acaba ultrapassando a característica de prestação-meio, para transformar-se em uma prestação-fim³¹.

O dever de diligência, nas palavras de Gabriela Curi Ramos Gaspar, por sua vez, diz respeito ao “comportamento produtivo de uma utilidade para o empresário, que

³⁰ GIMENO, Francisco R. Blat. **Relaciones laborales en empresas ideológicas**. Madrid: Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y seguridad Social, 1986, p. 89-90.

³¹ *Ibidem*, p. 90.

se determina em razão, dentre outras razões, do objeto da obrigação.” No âmbito das organizações de tendência, o dever de diligência se converte na funcionalização da prestação do serviço, devendo o trabalhador exercer sua função voltado ao objetivo ideológico da organização.³²

Já o dever de boa-fé contratual, originário do direito civil, pode ser entendido como o dever de ambas as partes da relação contratual de se comportarem de forma honesta, correta e leal. Nas organizações de tendência (sobretudo nos cargos de tendência) contudo, esse dever de boa-fé ganha uma conotação alargada, lhes impondo certas restrições de manifestação pública em ambientes até mesmo extralaborais,³³ questão a ser estudada no tópico seguinte.

Ressalte-se que o princípio da boa-fé tem por característica a bilateralidade que, em se tratado do empregador de tendência, se traduz na necessidade de respeito aos direitos fundamentais da personalidade dos trabalhadores, limitando-os no menor grau possível e apenas nas situações estritamente necessárias³⁴.

Conclui-se que o regime das organizações de tendência traz para os empregados que nelas atuam um alargamento significativo de suas obrigações contratuais: o dever de colaboração se amplia no sentido de colaborar não apenas para o cumprimento estrito de sua função, mas para a atividade-fim da organização; o dever de diligência transforma-se na luta pela finalidade ideológica da organização; e o dever da boa-fé contratual passa a restringir certos comportamentos e até mesmo direitos fundamentais, o que em regra não seria possível.

4.2 DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR, OBRIGAÇÕES IDEOLÓGICAS E SEUS LIMITES

Tratado o alargamento das obrigações contratuais, passa-se a examinar a questão das ordens ou obrigações ideológicas impostas pelo empregador de tendência aos

³² GASPAR, Gabriela Curi Ramos. **Colisão de direitos fundamentais nas relações de emprego em organizações de tendência**. 2015. Dissertação (Mestrado em Relações Sociais e Novos Direitos) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, p. 110

³³ GALLEGU, Francisco Javier Calvo. **Contrato de trabajo y libertad ideológica: derechos fundamentales y organizaciones de tendencia**. Madrid: CES Consejo Economico y Social, 1995, p. 171.

³⁴ *Ibidem*, p. 173-174.

empregados por força da ampliação de seus poderes diretivos, e os devidos limites necessários a esse poder. Assim, se faz necessário entender o que são essas obrigações ideológicas e como as obrigações contratuais dos trabalhadores impõem seu cumprimento, em paralelo com seus dois principais limites: o cargo e o ambiente extralaboral.

No âmbito das organizações de tendência e, mais especificamente nas tarefas de tendência, o poder de direção do empregador não diz respeito ao controle de uma tarefa meramente técnica, mas de uma prestação laboral vinculada a uma carga ideológica que conduz toda a lógica da organização. Nesse sentido, o poder do empregador passa a abarcar além de aspectos técnicos como tempo e lugar, e passa a analisar também as qualidades ideológicas que identificam a função de seus empregados.³⁵

As ordens proferidas nesse sentido, chamadas de ordens ideológicas, por vezes incidem diretamente em limitações aos direitos de liberdade de expressão, intimidade e liberdade religiosa dos trabalhadores, contudo pelo contexto em que estão inseridas, se tornam plenamente lícitas.³⁶

A exemplo disso, comportamentos extralaborais, que em regra não teriam qualquer relevância, passam a importar como meios de cumprimento da boa fé contratual por parte do empregado.³⁷

Via de regra, as manifestações ideológicas, morais ou religiosas de um trabalhador em nada influem na imagem pública da empresa ou organização em que trabalham, nem mesmo indicam má-fé de sua parte; contudo, nas organizações de tendência, essas manifestações podem acabar significando uma crítica à organização ou até mesmo a verificação de falta de aptidão do trabalhador para o cargo de tendência que exerce.³⁸

Assim, deve o empregado portador de tendência respeitar uma ordem inaplicável à realidade das organizações neutras: a de se abster em manifestar-se

³⁵ GALLEGO, Francisco Javier Calvo. **Contrato de trabajo y libertad ideológica: derechos fundamentales y organizaciones de tendencia**. Madrid: CES Consejo Economico y Social, 1995, p. 216.

³⁶ Ibidem, p. 216-217.

³⁷ GIMENO, Francisco R. Blat. **Relaciones laborales en empresas ideológicas**. Madrid: Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y seguridad Social, 1986, p. 84.

³⁸ REIS, Raquel Tavares dos. **Liberdade de consciência e de religião e contrato de trabalho do trabalhador de tendência. Que equilíbrio do ponto de vista das relações individuais de trabalho?** Coimbra: Coimbra Editora, 2004, p. 258.

ideologicamente de forma contrária em temas que se relacionem ao objeto da organização em que trabalha.³⁹

Ressalte-se entretanto, que o nível aceitável dessa restrição a direitos fundamentais deve ser verificada caso a caso, nos estritos limites do contrato de trabalho.

Nesse sentido, Raquel Ramos Tavares explica:

[...] a faculdade de emitir ordens e instruções vinculativas para o trabalhador e o poder de as tornar efetivas, o dever de as acatar e a sujeição ao poder sancionatório patronal resultam da celebração de um contrato de trabalho e aí encontram os seus primeiros e fundamentais limites, no sentido de que os poderes da entidade empregadora são exercidos nas fronteiras do programa contratual, sendo limitados pelos termos deste programa, tais como definidos pelas diferentes fontes que o regem.⁴⁰

Dessa forma, importa retomar os regimes contratuais que coexistem nas organizações de tendência, analisando como o alargamento das obrigações contratuais e ideológicas lhes influencia, e traçar, pelo menos a priori, certos limites.

Antes de analisar cada um dos regimes de forma específica cabe dizer que em hipótese alguma é possível controle pela instituição de manifestações ou atitudes ideológicas alheias ao propósito da organização, tampouco se admite o controle das posturas do trabalhador em seu ambiente familiar ou íntimo que não possua qualquer transcendência pública⁴¹. Francisco Javier Calvo Gallego explica que:

Em todo caso, não parece possível estabelecer uma [...] regra geral que nos permita determinar com exatidão os limites aos quais essa liberdade do trabalhador está sujeita. A avaliação dessas manifestações requer uma análise de vários fatores e circunstâncias, variáveis em cada contexto fático. O intuito crítico, informativo ou meramente declarativo dessas manifestações, o ânimo que move o empregado, a tarefa para a qual este último está destinado, o âmbito da disseminação dessas opiniões, o tamanho da localidade e o grau de flexibilidade da ideologia sustentada pela organização, são todos - e a enumeração está longe de ser exaustiva - aspectos que convergem e influenciam a avaliação das referidas manifestações.⁴² (tradução nossa)

³⁹ GALLEGO, Francisco Javier Calvo. **Contrato de trabajo y libertad ideológica: derechos fundamentales y organizaciones de tendencia**. Madrid: CES Consejo Economico y Social, 1995, p. 221-222.

⁴⁰ REIS, Raquel Tavares dos. Op. cit., p. 257.

⁴¹ GALLEGO, Francisco Javier Calvo. Op. cit., p. 221.

⁴² “En cualquier caso, no parece posible establecer [...] una única regla general que nos permita determinar con exactitud los límites a los que está sujeta esta libertad del trabajador. La valoración de dichas manifestaciones requiere un análisis de diversos factores y circunstancias, variables en cada supuesto de hecho. La función crítica, informativa, o meramente declarativa de estas expresiones, el ánimo que mueve o empleado, la tarea a la que éste último esté destinado, el ámbito de difusión de dichas opiniones, las dimensiones de la localidad y el grado de flexibilidad de la ideología sustentada por la organización son, todos ellos, - y la enumeración dista de ser exhaustiva - aspectos que confluyen e influyen en la valoración de dichas manifestaciones.” Ibidem, p. 222.

Assim, é necessário analisar a manifestação não apenas de forma objetiva, mas também seus aspectos subjetivos tais quais, o ânimo que moveu o empregado a realizar a declaração, a veracidade da informação transmitida e sua adequação com os preceitos do boa-fé estabelecidos contratualmente.

Feita esta ressalva inicial, cabe tratar dos diferentes regimes jurídicos dos trabalhadores em organizações de tendência.

Em se tratando dos trabalhadores neutros, por força do regime jurídico a estes, não é admissível exigir-lhes adesão à ideologia da organização, contudo é plenamente defensável exigir que não se manifestem publicamente de forma a atacá-la, tomando posições diametralmente incompatíveis com a finalidade da organização em que trabalham.⁴³ Tal fato se justifica pela obrigação de todos os trabalhadores de proteger a estabilidade da empresa, seu nome e imagem e produto, nesse caso um produto ideológico.⁴⁴

Nesse sentido, os trabalhadores que exercem tarefas neutras podem manifestar livremente sua ideologia, fé, posição política e crenças, mesmo que diferentes ou até mesmo opostas as da organização em que laboram, não podendo somente fazê-lo com o intuito de atingi-las dolosamente⁴⁵. É somente nos casos em que a posição pública assumida pelo trabalhador neutro afetar o funcionamento regular da organização ou prejudicar o cumprimento da prestação laboral, que estaremos diante de um conflito de direitos fundamentais do empregador de tendência e do trabalhador. Não sendo o caso, não há justificativa para que seja limitada a liberdade de expressão do trabalhador.⁴⁶

Quanto aos trabalhadores portadores de tendência, a limitação da liberdade de expressão se torna mais extensa, visto que são eles os responsáveis pela difusão do conteúdo ideológico da organização. Como consequência disso, realizar declarações que vão de encontro à ideologia da organização induzem não só a um prejuízo direto à imagem da instituição, mas podem demonstrar também a inaptidão daquele trabalhador a realizar sua função de tendência. Entretanto, a amplitude dessa restrição deve ser verificada caso

⁴³ GIMENO, Francisco R. Blat. **Relaciones laborales en empresas ideológicas**. Madrid: Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y seguridad Social, 1986, p.84.

⁴⁴ GALLEGU, Francisco Javier Calvo. **Contrato de trabajo y libertad ideológica: derechos fundamentales y organizaciones de tendencia**. Madrid: CES Consejo Economico y Social, 1995, p. 223.

⁴⁵ Ibidem, p. 224.

⁴⁶ REIS, Raquel Tavares dos. **Liberdade de consciência e de religião e contrato de trabalho do trabalhador de tendência. Que equilíbrio do ponto de vista das relações individuais de trabalho?** Coimbra: Coimbra Editora, 2004, p. 258.

a caso, e dentro de duas categorias principias: a de trabalhos ideológicos fracos ou trabalhos ideológicos fortes.

Trabalhos ideológicos fracos são aqueles que ocupam posição de menor destaque e, conseqüentemente, menor conteúdo ideológico dentro da organização. Nesses casos, é possível que haja discordâncias ideológicas, desde que o trabalhador respeite a mensagem disseminada pela organização e não prejudique sua prestação laboral.⁴⁷ Para eles o dever de boa-fé traduz-se em um comportamento omissivo, no sentido de não oposição ou demasiada exposição ideológica oposta a da organização, somente lhes é exigível a adesão ideológica dentro do local de trabalho.⁴⁸

Dessa forma, é preciso que a questão seja analisada caso a caso pois não é plausível que o empregado traga uma constante e absoluta oposição pública em relação à mensagem principal da organização e nem é cabível exigir do empregado alinhamento completo a ideologia da instituição⁴⁹. Nesse sentido, Francisco Javier Calvo Gallego explica:

Em realidade, esse dever de respeito se traduz, a menos em nosso juízo, em uma série de comportamentos fundamentalmente negativos: o trabalhador há de dar a mínima publicidade possível a suas divergências com a instituição, as ocultando do conhecimento público na medida do possível e as reservando para sua esfera privada, íntima ou familiar.⁵⁰ (tradução nossa)

Por fim, nos trabalhos ideológicos fortes, mais representativos no âmbito da organização e normalmente característicos dos cargos hierarquicamente superiores, exige-se do trabalhador um maior alinhamento ideológico para com a organização. São tarefas de conteúdo fundamental para o funcionamento da organização, ou tarefas meramente ideológicas. Para essa categoria, os deveres de colaboração e boa-fé se traduzem na promoção também na vida privada do conteúdo ideológico da organização de que se é empregado.⁵¹ Esses trabalhadores tem como obrigação assumir a ideologia e as mensagens difundidas pela organização como suas, ir de encontro a elas demonstra verdadeira inaptidão ideológica do empregado para ocupar seu cargo.⁵²

⁴⁷ GALLEGO, Francisco Javier Calvo. **Contrato de trabajo y libertad ideológica: derechos fundamentales y organizaciones de tendencia**. Madrid: CES Consejo Economico y Social, 1995, p. 225.

⁴⁸ Ibidem, p. 172-173.

⁴⁹ Ibidem, p. 225.

⁵⁰ "En realidad, este deber de respeto se especifica, al menos a nuestro juicio, en una serie de comportamientos fundamentalmente negativos: el trabajador ha de dar la mínima publicidad a sus posibles discrepancias con la institución, ocultándolas en lo posible al conocimiento público y relegándolas a su esfera privada, íntima o familiar." Ibidem, p. 225.

⁵¹ Ibidem, p. 173.

⁵² Ibidem, p. 174.

Assim, o poder diretivo do empregador de tendência vincula o trabalhador a ter certas posturas e cumprir certas ordens que seriam incongruentes com a realidade das organizações neutras. Há na prática do contrato de tendência limitações aos direitos fundamentais dos trabalhadores em relação a sua liberdade ideológica e sua liberdade de expressão; ao mesmo tempo, os trabalhadores se encontram obrigados pela boa-fé contratual a obedecer a essas ordens, renunciando a esses direitos de forma relativa. Essas limitações, contudo, tem por limites o cargo ocupado pelo trabalhador, sendo possíveis três situações: a dos trabalhadores neutros, a dos trabalhos ideológicos fracos e a dos trabalhos ideológicos fortes. A cada uma delas impõem-se limites territoriais e um grau diferenciado de restrição, condizente com a natureza de cada uma das prestações realizadas.

5 CONCLUSÕES

Diante de toda a análise feita no presente trabalho, pode-se chegar às seguintes conclusões:

1. A relação entre empregado e empregador no âmbito das organizações de tendência se dá de maneira diferente do que nos contratos de trabalho ordinários. Os conflitos que se apresentam nas relações de trabalho dessas empresas, tem por característica direitos fundamentais em colisão, sendo o do empregador de tendência caracterizado pela tutela de seu direito individual de expressão e ao mesmo tempo pela liberdade coletiva, ambos inerentes ao princípio constitucional do pluralismo.

2. No âmbito das organizações de tendência, os direitos fundamentais da personalidade do trabalhador entram por vezes em choque com os direitos fundamentais do empregador de tendência, sobretudo os direitos à liberdade de expressão, à intimidade e o direito à liberdade religiosa, quando em se tratando de organizações voltadas para este fim.

3. O que ocorre no âmbito das organizações de tendência, em se tratando da renunciabilidade relativa dos direitos fundamentais dos trabalhadores, é a limitação destes para que possibilitem não só a execução do contrato de trabalho ali pactuado, mas também a realização de outros direitos fundamentais constitucionais. Essa restrição/renunciabilidade contudo, jamais poderá ser absoluta, é impositiva a reserva de um conteúdo desses direitos, de seu núcleo mínimo.

4. O regime das organizações de tendência traz para os empregados que nelas atuam um alargamento significativo de suas obrigações contratuais: o dever de colaboração se amplia no sentido de colaborar não apenas para o cumprimento estrito de sua função, mas para a atividade-fim da organização; o dever de diligência transforma-se na luta pela finalidade ideológica da organização; e o dever da boa-fé contratual passa a restringir certos comportamentos e até mesmo direitos fundamentais, o que em regra não seria possível.

5. O poder diretivo do empregador de tendência vincula o trabalhador a ter certas posturas e cumprir certas ordens que seriam incongruentes com a realidade das organizações neutras. Há na prática do contrato de tendência limitações aos direitos fundamentais dos trabalhadores em relação a sua liberdade ideológica e sua liberdade de expressão; ao mesmo tempo, os trabalhadores se encontram obrigados pela boa-fé contratual a obedecer a essas ordens, renunciando a esses direitos de forma relativa. Essas limitações, contudo, tem por limites o cargo ocupado pelo trabalhador, sendo possíveis três situações: a dos trabalhadores neutros, a dos trabalhos ideológicos fracos e a dos trabalhos ideológicos fortes. A cada uma delas impõem-se limites territoriais e um grau diferenciado de restrição, condizente com a natureza de cada uma das prestações realizadas.

REFERÊNCIAS

ABRANTES, José João. **Contrato de trabalho e direitos fundamentais**. Coimbra: Coimbra Editora, 2005.

BRASIL. **Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm>. Acesso em: 27 nov. 2018.

FRANÇA, Rubens Limongi. Direitos da personalidade. In: MENDES, Gilmar Ferreira; STOCO, Rui (Orgs.). **Direito civil: parte geral** – vol. 3. Coleção Doutrinas Essenciais. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil – parte geral**. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

GALLEGO, Francisco Javier Calvo. **Contrato de trabajo y libertad ideológica: derechos fundamentales y organizaciones de tendencia**. Madrid: CES Consejo Economico y Social, 1995.

GASPAR, Gabriela Curi Ramos. **Colisão de direitos fundamentais nas relações de emprego em organizações de tendência**. 2015. Dissertação (Mestrado em Relações Sociais e Novos Direitos) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia.

GEDIEL, José Antonio Peres. A irrenunciabilidade a direitos da personalidade pelo trabalhador. In: SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). **Constituição, direitos fundamentais e direito privado**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003.

GIMENO, Francisco R. Blat. **Relaciones laborales en empresas ideológicas**. Madrid: Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1986.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro – parte geral – vol. 1**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

NOVAIS, Jorge Reis. Renúncia a direitos fundamentais. In: MIRANDA, Jorge (Org.). **Perspectivas constitucionais – vol. 1**. Coimbra: Coimbra, 1996.

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

TOBEÑAS, José Castán. **Los derechos del hombre**. 2 ed. Madrid: Reus, 1976.